



جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-

كلية الحقوق والعلوم السياسيّة

أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة

تحت إشراف

الأستاذ بن عزوز بن صابر

إعداد الطالبة

زيان مريم

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة مستغانم	أستاذ محاضراً	السيد فنينخ عبد القادر
مشرفاً ومقرراً	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	السيد بن عزوز بن صابر
مناقشاً	جامعة مستغانم	أستاذ محاضراً	السيد بلعبدون عواد
مناقشاً	جامعة مستغانم	أستاذ محاضراً	السيد بن سالم كمال
مناقشاً	جامعة سعيدة	أستاذ محاضراً	السيد بوكلي شكيب حسن
مناقشاً	المركز الجامعي غليزان	أستاذ محاضراً	السيد بونوة جمال

السنة الجامعية 2018/2017

﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ﴾

قال الله تعالى:

" ونقر في الأرحام ما نشاء إلى أجل مسمى ثم نخرجكم طفلا ثم لتبلغوا أشدكم و منكم من

يتوفى و منكم من يرد إلى أرذل العمر لكيلا يعلم من بعد علم شيئا."

صدق الله العظيم

سورة الحج الآية (05)

شكر و تقدير

خير ما نبدأ به هو الحمد لله.

أتقدم بالشكر الجزيل و العرفان إلى كل من قدم لي يد العون لإنجاز هذا العمل المتواضع، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور بن عزوز بن صابر لقبوله الإشراف على هذا العمل، وعلى توجيهاته، إرشاداته و نصائحه القيمة.

كما أتقدم بخالص الشكر و التقدير إلى الأساتذة الأفاضل الذين قبلوا الإطلاع على هذه الرسالة و المشاركة في لجنة المناقشة ليثروها بعلمهم، فجزاهم الله خير جزاء و لهم منه خير ثواب. كما أتقدم بالشكر إلى زوجي الذي رافقني طوال فترة إعداد هذه الرسالة، بصبره معي و بحثه عن المراجع التي تفيدني و على تشجيعاته المستمرة.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى الأستاذ أوقاسي محامي لدى الصندوق الوطني للتقاعد لولاية بجاية لتزويدي بالمعلومات و المراجع التي تفيد بحثنا، وإلى كل عمال المكتبات من مختلف ولايات الوطن.

إهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع هذا إلى:
أعذب صوتين على مسمعي أبي و أمي،
رفيق دربي الذي وقف بجاني،
فلذة كبدي زين الدين،
أشقاء روعي إخوتي و أخواتي،
زميلتي و صديقتي، و كل الزملاء و الأصدقاء
أهل الكرم و الضيافة و الطيبة... كل شخص عرفته في مستغانم.
كل أساتذتي في جامعة عبد الرحمن ميرة و جامعة عبد الحميد بن باديس و كل أساتذتي في جميع
أطوار التعليم.
إليهم جميعا أهدي هذا العمل...

زيان مريم

قائمة أهم المختصرات

باللغة العربية:

ص: صفحة

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

ج.ر: جريدة رسمية

باللغة الفرنسية:

P: Page

Op.cit: Ouvrage précédemment cité.

Ibid. : Ibidem

CAVIC: Caisse d'Assurance de Vieillesse des Professions Industrielles et Commerciales de Constantine.

CAVICA : Caisse d'Assurance de Vieillesse des Professions Industrielles et Commerciales d'Alger.

CAVICO : Caisse d'Assurance de Vieillesse des Professions Industrielles et Commerciales d'Oran.

CRPL : Caisse de Retraite des professions Libérale.

CAVCIA: Caisse d'Assurance Vieillesse des Commerçants et Industriels d'Algérie.

CAAV: Caisse Algérienne d'Assurance Vieillesse.

CAVNOS: Caisse d'Assurance Vieillesse des Non Salariés.

CNR : Caisse Nationale de Retraite.

CASNOS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-salariés.

ICPR : Indemnité Complémentaire des Pensions de Retraite.

مقدمة:

كرست التشريعات الداخلية و الاتفاقيات سواء الدولية أو الإقليمية العمل كحق، فهو الوسيلة التي يتمكن من خلالها الفرد من تأمين قوت يومه دون الاعتماد على غيره، و ذلك عن طريق الأجر الذي يتقاضاه، لكن محدودية قدرة الإنسان لا تسمح له بالعمل طوال حياته، كون الله سبحانه وتعالى خلق الإنسان بمختلف مراحل من التطور، فيمر بمرحلة الطفولة ليصبح شابا ثم كهلا ليكون في الأخير شيخا، وفي هذه المرحلة الأخيرة من العمر ينقطع عن العمل بسبب العجز ، مما يستدعي تأمين هذه المرحلة من العمر، ومن هذا الأساس ظهر نظام التقاعد في تشريعات الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بسبب الشيخوخة، و أصبح من أهم الأنظمة القانونية في العالم التي تحمي العامل بعد انقطاع علاقة عمله لهذا السبب، خاصة في ظل تطورات العصر الحديث.

لم يأخذ التقاعد مفهومه كما نعرفه في وقتنا الحديث إلا في منتصف القرن التاسع عشر، فأصبح يطلق على نهاية نشاط العامل بعد عجزه عن العمل بسبب كبر سنه، وأصبح يطبق على كل فرد زاول نشاطا معيناً بعد بلوغه سن معينة حددتها القوانين، رغم اختلاف أنشطة أفراد المجتمع، بعد أن كان عند ظهوره لا يطبق سوى على فئات معينة من العمال محصورة بنص قانوني.

استلهم نظام التقاعد في الجزائر بعد الاستقلال من القانون الفرنسي، وتميز بتعدد الأنظمة، إلى أن وضع المشرع الجزائري قانون متعلق بالتقاعد في سنة 1983 المتمثل في القانون 83-112، فوحد بذلك جميع الأنظمة التي كانت سائدة قبل ذلك سواء من حيث الحقوق أو من حيث الواجبات، وحتى من حيث التمويل.

نظرا للإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة الجزائرية الناجمة من الانتقال من النظام الاشتراكي لاقتصاد السوق، أثر هذا التحول على منظومة التقاعد، مما استوجب على المشرع إدخال تعديلات على منظومة التقاعد سواء باستحداث أنظمة تقاعد جديدة بشروط جديدة كالتقاعد المسبق الناتج

¹ - قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالتقاعد، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 5 جويلية 1983.

عن التسريح لأسباب اقتصادية بموجب المرسوم التشريعي 94-10¹، كما أدخل عدة تعديلات على القانون 83-12، الأول في 1996 بموجب الأمر 96-18²، في 1997 بموجب الأمر 97-13³ الذي أتى بالتقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، في سنة 1999 بموجب القانون رقم 99-403⁴، كما أصدر عدة قوانين أخرى سواء لاستحداث صناديق أخرى أو لوضع شروط جديدة، ومن هنا فإن دراسة أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية التي عرفت الجزائر يشكل موضوعا جديرا بالبحث و التحليل، خاصة أن المشرع و بهدف مواكبة هذه الإصلاحات أدخل تعديلات على قانون التقاعد، كما ظهرت عدة قوانين في هذا الموضوع مما أثر على منظومة التقاعد إيجابا و سلبا.

تهدف هذه الدراسة أساسا إلى إبراز دور الإصلاحات الاقتصادية و تأثيرها في تعديل نظام التقاعد في ظل التشريع الجزائري، من جهة أخرى دراسة مدى توافق هذا التعديل مع المصلحة الاقتصادية من جهة والمصلحة الاجتماعية من جهة أخرى.

تشكل دراسة أنظمة التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية من أهم المواضيع الجديرة بالبحث والاهتمام، خاصة أن تعديل نظام التقاعد الجزائري أثر على شروطه والمبادئ التي أتى من أجله، فضلا عن انعكاسات هذه التعديلات على تمويل نظام التقاعد، وتتأني هذه الأهمية من جانبيين أولهما علمي و الثاني عملي.

¹ - مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج.ر. عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994

² - أمر رقم 96-18 مؤرخ في 6 جويلية سنة 1996، ج.ر. عدد 42 الصادرة في 7 جويلية 1996، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

³ - أمر رقم 97-13 مؤرخ في 31 ماي سنة 1997، ج.ر. عدد 38 الصادرة في 4 جوان 1997، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

⁴ - قانون رقم 99-03 مؤرخ في 22 مارس سنة 1999، ج.ر. عدد 20 الصادرة في 24 مارس 1999، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد،.

عرف نظام التقاعد عدة تعديلات بهدف تكييفه مع الواقع العملي، الأمر الذي جعله يفرض نفسه كموضوع ذات أهمية كبيرة تستدعي لأن يكون له مجالاً كبيراً في البحث العلمي، خاصة بالنسبة للباحثين في المجال وكذلك المسؤولين في وضع المنظومة التشريعية باعتبارهم المختصين في معالجتها. إن دراسة موضوع إصلاح نظام التقاعد وفقاً للمعطيات الاقتصادية وكيفية تطبيق ذلك، تأتي لإثراء الحيز العلمي و مختلف الدراسات التي تنصب على أنظمة التقاعد، فرغم وجود البعض منها، إلا أن هذا لا يكفي باعتباره موضوعاً ذو أهمية، مما يجعل هذه الدراسة من بين الدراسات التي تتناول موضوع أنظمة التقاعد، و التي من شأنها كذلك المساهمة في المجال العملي.

إن تناول موضوع التقاعد هو من الأمور البالغة الأهمية ليس لمجرد كونه نظام قائم بحد ذاته، وما نجم من آثار بسبب تعديله فحسب، و لكن لكونه يحمي شريحة هامة من المجتمع وهي فئة المتقاعدين، كون هذا النظام هو الذي يضمن لهم دخلاً (معاش التقاعد) لذا فلا بد من ضمان معاش مناسب و لائق لضمان احتياجاتهم، كما يحمي فئة العمال كون هؤلاء هم من يدفع نسبة الاقتطاعات لصندوق التقاعد، باعتبار التقاعد في الجزائر يعمل وفق النظام القائم على التوزيع.

تنصب هذه الدراسة من الجانب العملي حول البحث أولاً عن أهم الإصلاحات التي باشروها المشرع على منظومة التقاعد من خلال مختلف التعديلات، و القوانين التي سنّها بعد الأزمة الاقتصادية والانتقال إلى اقتصاد السوق هذا من جانب، و من جانب آخر فإن هذه الدراسة تسعى أساساً إلى تدعيم هذه التعديلات، من خلال نقدها مع تبيان سلبياتها، و اقتراح حلولاً حول إصلاح نظام التقاعد.

كما أن أهمية الجانب العملي لهذا البحث يتضح من خلال كونه ينصب على وقائع اقتصادية واجتماعية تتحكم في وضع المنظومة القانونية، و التي من خلال استغلالها يمكن إيجاد الحل الأمثل. إن البحث في موضوع أنظمة التقاعد و تأثير الإصلاحات الاقتصادية يهتم الكثير من الباحثين خاصة منهم المختصين في القانون الاجتماعي، ذلك أنه موضوع جديد و تطراً عليه الكثير من التغييرات والتطورات، و ينتج عن ذلك العديد من الإشكالات.

من بين الدوافع الذاتية التي جعلتني أختار هذا الموضوع، فالدافع الأساسي يكمن في أهميته كونه يعتبر فرع من فروع الضمان الاجتماعي، فهو يعكس تقدم المجتمع و يمسسه بصفة مباشرة.

كما أن هناك دوافع موضوعية جعلتني أقبل على موضوع بحثي هذا أهمها نقص الدراسة الميدانية له، الوقوف على أهمية التقاعد كنظام يمكن من خلاله تحقيق طموحات المتقاعدين و آمالهم ، إزالة اللبس والغموض على أنظمة التقاعد الجديدة و تبيان إمكانياتها في تحقيق الاختلال في توازن صندوق التقاعد ، الخروج بنتائج علمية مفيدة للدراسة.

إن الدراسات المتخصصة التي تتناول أنظمة التقاعد تكاد تنعدم، فلا نجد إلى حد الآن أي كتاب متخصص لأنظمة التقاعد في الجزائر، ولا نجد إلا بعض البحوث التي تعتبر قليلة جدا مقارنة بحجم أهمية الموضوع، إن الدراسة التي نحن بصددتها ستحيز كثيرا من المعلومات بما ينسجم والتطورات الحاصلة في نظام التقاعد الجزائري، لاسيما فيما جد من تعديلات، الأمر الذي يسمح بنقدها وتقديم اقتراحات في الموضوع.

تسعى هذه الدراسة إلى تبيان منظومة التقاعد في الجزائر وكيف عدلها المشرع وفقا للإصلاحات الاقتصادية، وعليه يمكن صياغة الإشكالية التالية: ما مدى تأثير الإصلاحات الاقتصادية على نظام التقاعد في القانون الجزائري؟ وتتفرع هذه الإشكالية إلى مجموعة من التساؤلات: إلى أي مدى أحاط المشرع الجزائري نظام التقاعد بمنظومة قانونية لازمة؟ وما الهدف الذي أتى به المشرع بتعديلاته لقانون التقاعد، خاصة باستحداثه لأنظمة التقاعد الجديدة؟ و ما مدى فعالية هذه الأنظمة؟

نظرا لطبيعة الدراسة فإنه لا يكفي منهج واحد بعينه، و إنما لابد من الاعتماد على أكثر من منهج، لنستطيع الاقتراب أكثر من موضوع دراستنا بالشكل الذي يجعلنا نلم بمعظم جوانبه، وعليه سيتم الاعتماد على المنهج التاريخي للاستفادة من معرفة التطور التاريخي لنظام التقاعد عبر العالم ثم في الجزائر وتوضيح وفهم العوامل التي دفعت بالمشرع لوضع نظام تقاعد خاص وموحد في سنة 1983، وكذا الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي عند التعرض للمستجدات التي تطرأ على

قانون التقاعد، ومحاولة تفسيرها وفهم أبعادها وكذا البحث عن آثارها بهدف الوصول إلى نتائج سليمة ومنطقية، وتتبع وتحليل النصوص والخروج بنتائج بهدف تقديم اقتراحات في الموضوع، كما حاولنا توظيف المنهج النقدي في بعض الأحيان من خلال القراءات النقدية لمختلف القوانين والنصوص التشريعية، بالإضافة إلى المنهج المقارن الذي لجأنا إليه عند مقارنة التشريع الجزائري بتشريعات التقاعد المقارنة.

و للإجابة على هذه الإشكالية، فقد قسمنا دراستنا إلى فصل تمهيدي و بابين، نبين من خلال الفصل التمهيدي التطور التاريخي لنظام التقاعد و المقصود منه، و الهدف من وضع هذا الفصل هو تبيان كيف ظهرت و تطورت فكرة التقاعد حتى أصبحت على ما هو عليه في وقتنا الحاضر، أما في الباب الأول فتتطرق للنظام القانوني للتقاعد من خلال فصلين حيث خصصنا الفصل الأول لدراسة أنواع أنظمة التقاعد في التشريع الجزائري بعد الإصلاحات الاقتصادية، أما الفصل الثاني فخصصناه للهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد وتمويلها.

بينما نعالج في الباب الثاني الآثار المترتبة عن اكتساب حق التقاعد و قد قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة فصول، درسنا في الفصل الأول الحقوق المقررة للمتقاعد و ذوي حقوقه، بينما تطرقنا في الفصل الثاني إلى آليات تسوية منازعات التقاعد، وأخيرا الفصل الثالث تناولنا فيه تقييم نظام التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية.

فصل تمهيدي: التطور التاريخي لنظام التقاعد و المقصود منه

في ظل تطور المجتمع و ظهور النظام الرأسمالي وانتشار الصناعة، كان لابد من تأمين اليد العاملة عبر إنشاء أنظمة للضمان الاجتماعي، ولا يقتصر هذا التأمين أثناء فترة العمل، بل يتعدى ذلك إلى الفترة التي يعجز فيها العامل عن العمل، وعلى هذا الأساس ظهر التقاعد في مختلف الدول و تطور عبر مراحل عديدة من الزمن، وذلك كي يستفيد المؤمن أو ذوي حقوقه بعد وفاته من معاش.

كما عملت منظمة العمل الدولية¹ جاهدة لتكريس الحماية الاجتماعية، والعمل على تحسين مستوى معيشة العاملين وذوي حقوقهم، فنصت في مختلف اتفاقياتها وتوصياتها على قواعد تحكم الحماية الاجتماعية، تلتزم بها كل دولة صادقت عليها، ومن بين الاتفاقيات والتوصيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية تلك الخاصة بالتقاعد .

كما اهتمت منظمة العمل العربية² بالتقاعد كفرع من فروع الضمان الاجتماعي من خلال إصدارها كذلك لعدة اتفاقيات، كما أبرمت الجزائر عدة اتفاقيات في هذا المجال.

¹ - تعد منظمة العمل الدولية إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، يتكون مجلس المنظمة حالياً من عضوية 56 مقعد، من بينهم عشر مقاعد (10) دائمة تكون تابعة للدول التي تعد " الأكثر أهمية صناعياً " و في سنة 1986 تم الاتفاق على قرار تعديل دستور منظمة العمل www.ilo.org الدولية إلا أن هذا التعديل لم يدخل حيز التنفيذ بسبب عدم توفر النصاب القانوني للتصديقات، - كانت مسائل الضمان الاجتماعي دائماً من أولويات اهتمامات منظمة العمل الدولية، فمقدمة الدستور منذ عام 1919 حملت المنظمة مهام "تطوير إجراءات المكافحة ضد البطالة..

و حماية العاملين تجاه الأمراض العامة أو المهنية و الطوارئ الناتجة عن العمل.. و تأمين معاشات الشيخوخة والعجز.. " و قد تترجم اهتمام المنظمة في مرحلة أولى و منذ الدورات الأولى لمؤتمر العمل الدولي، بتبني معايير موجهة إلى حماية فئات خاصة من العاملين تجاه المخاطر المحددة كالأومومة، و طوارئ العمل و الأمراض المهنية، و المرض والعجز و وفاة معيل العائلة و البطالة، و فيما يتعلق، بناحية خاصة، بحماية الشيخوخة، فقد تبنى المؤتمر اتفاقيتين خلال العام 1933، رقم 35 التي تنص على إعطاء أجراء المؤسسات الصناعية و التجارية، و المهن الحرة و العاملين في المنزل تقديمات الشيخوخة اعتباراً من الخامسة و الستين، و الاتفاقية رقم 36 التي تمنح نفس التقديمات للأجراء الزراعيين، كما نص على الشيخوخة من خلال الاتفاقية رقم 102 و الاتفاقية رقم 128، كما صدرت توصيات في هذا المجال. أنظر: عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي (في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية)، المجلد الأول، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص ص 205، 208.

² - تأسست منظمة العمل العربية يوم 12 يناير/كانون الثاني 1965 و تضم الدول التالية: الأردن، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، الجمهورية العربية السورية، العراق، عمان، قطر، الكويت، لبنان، المملكة العربية السعودية، اليمن. www.alolabor.org.

على اعتبار قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي حديث النشأة، امتد هذا التأخر إلى الجزائر، ومن بين فروع الضمان الاجتماعي التي امتازت بتأخر ظهورها نجد التقاعد، فطبق القانون الفرنسي على الجزائريين في العهد الاستعماري بصورة عنصرية، أي في حدود ما يخدم الفرنسيين آنذاك، وبعد استقلال الجزائر تم متابعة العمل بالقوانين الفرنسية، ثم تلى بعد ذلك تشريع عدة قوانين أهمها تلك الصادرة في سنوات السبعينات، إلى أن وصلنا إلى الثمانينات التي تعتبر مرحلة انتقالية في منظومة الضمان الاجتماعي، فصدرت عدة قوانين في هذا مجال من بينها قانون 83-12¹ الخاص بالتقاعد. بناء عليه نتناول من خلال هذا الفصل، التطور التاريخي لنظام التقاعد في المبحث الأول ثم نتطرق إلى المقصود منه في المبحث الثاني.

المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد

ظهر التقاعد في مختلف الدول بدءاً بالدول المتقدمة خاصة الأوروبية، ثم انتشر بعد ذلك ليشمل جميع دول العالم، لكن هذا الظهور لم يقتصر على الدول بل ظهر كذلك في المنظمات الدولية و كذا الإقليمية عبر إصدارها لعدة اتفاقيات في هذا المجال، كإصدار منظمة العمل الدولية للاتفاقية رقم 35 المتعلقة بتأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل²، وكذا الاتفاقية رقم 36 الخاصة بتأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية³، وكذا الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي⁴، كما أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات. أما على الصعيد الإقليمي صدرت عن منظمة العمل العربية

¹ - قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² - الاتفاقية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية و التجارية و المهن الحرة و العاملين في منازلهم و خدم المنازل، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933 ، بدأ نفاذها في 18 جويلية 1937 .

³ - الاتفاقية رقم 36 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933 ، بدأ نفاذها في 18 جويلية 1937 .

⁴ - الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الخامسة و الثلاثين بجنيف في 4 جوان 1952 ، بدأ نفاذ الاتفاقية في 27 أفريل 1955 .

اتفاقية تحت رقم 3 لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية¹، أما على مستوى التشريع الوطني عرف نظام التقاعد في الجزائر تطوراً منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. وعليه نتطرق في المطلب الأول إلى ظهور نظام التقاعد في الاتفاقيات و في تشريعات الدول، ثم نعرض في المطلب الثاني للتطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر.

المطلب الأول: ظهور نظام التقاعد

من خلال هذا المطلب نبين ظهور نظام التقاعد في الاتفاقيات سواء تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو تلك الصادرة عن منظمة العمل العربية ثم نقوم بعرض بعض الاتفاقيات التي أبرمت من طرف الدولة الجزائرية و ذلك في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فخصصناه لكيفية ظهور التقاعد بدءاً بالشرعية الإسلامية ثم في تشريعات الدول.

الفرع الأول: ظهور نظام التقاعد في الاتفاقيات

نبين من خلال هذا الفرع مدى اهتمام كل من منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية بحق التقاعد عبر استقراء وتحليل نصوص الاتفاقيات الصادرة عن هاتين المنظمتين من خلال العنصرين التاليين.

أولاً- نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

ظهر التقاعد لدى منظمة العمل الدولية في سنة 1933 بموجب الاتفاقيتين رقم 35 و 36 وروجعت هاتين الاتفاقيتين في سنة 1967 بموجب الاتفاقية رقم 128، ثم أصدرت الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، كما صدر عن منظمة العمل الدولية عدة توصيات مثل التوصية رقم 43 لسنة 1933 والتوصية رقم 131 لسنة 1967. ندرس هذه الاتفاقيات بالتطرق إلى أهم ما جاء فيها:

¹ - الاتفاقية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة في 27 مارس 1971.

فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 35 الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁽¹⁾ حددت هذه الاتفاقية الفئات التي يطبق عليها هذا النوع من التأمين، فذكرت العمال اليدويين وغير اليدويين بما فيهم التلاميذ الصناعيين، وكذلك المستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة، والعاملين في منازلهم وخدم المنازل، ومنحت للتشريعات الداخلية الحرية لوضع في قوانينها ولوائحها الوطنية الاستثناءات التي تراها ضرورية بالنسبة لفئات معينة منها: العمال الذين تتجاوز أجورهم مبلغا معيناً، العمال الذين لا يتقاضون أجراً نقدياً، العمال العاجزين أو الذين يتقاضون معاش عجز أو شيخوخة... الخ.

كما أن المادة الرابعة من هذه الاتفاقية نصت على أحد شروط استحقاق معاش الشيخوخة، وهو شرط السن، حيث منحت للتشريعات الداخلية الحرية في تحديد هذا السن، بشرط ألا يتجاوز 65 سنة.

عرفت المادة السابعة من الاتفاقية المعاش على أنه مبلغاً محددًا أو نسبة مئوية من الأجر الداخل في حساب التأمين أو يختلف مع مقدار الاشتراكات، واشترطت الاتفاقية في المادة 19 منها أن يكون مبلغ المعاش كافياً لتغطية الحاجات الأساسية لصاحب المعاش على الأقل.

أما عن الاتفاقية رقم 36² فجاءت بنفس أحكام الاتفاقية رقم 35.

ما يمكن ملاحظته من خلال هاتين الاتفاقيتين أنهما بينتا حقوق المؤمن له في التقاعد، فمعظم نصوصها تتحدث عن الحقوق المقررة للعامل عند التقاعد، لكن هذا لا يمنع من وجود بعض النقائص، وتتمثل هذه النقائص في:

- لم تضع منظمة العمل الدولية نصوص الاتفاقيتين تحت عناوين أي تقسيم مواد الاتفاقية حسب ما نصت عليه إلى أبواب أو فصول وبالتالي تفرعها إلى مباحث و مطالب مثلاً، مما يسهل على القارئ فهم محتوى الاتفاقيتين.

¹ - الاتفاقية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية و التجارية و المهن الحرة و العاملين في منازلهم و خدم المنازل، المرجع السابق.

² - الاتفاقية رقم 36 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية، المرجع السابق.

- نلاحظ من خلال هذه الاتفاقيتين أن منظمة العمل الدولية لم تتطرق إلى شرط مدة العمل، ولا إلى كفاءات حساب معاش التقاعد ولا على أي أساس يتم حسابه، مما يفهم أنها تركت الأمر للتشريعات الداخلية لوضعها كيفما تشاء.

في سنة 1952 صدرت عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 102¹، حيث نصت على التقاعد في الجزء الخامس منها تحت عنوان إعانة الشيخوخة. اعتبر إصدار هذه الاتفاقية عن منظمة العمل الدولية كدليل في تطور التشريعات الدولية في مجال التأمينات الاجتماعية، لأنها تطرقت إلى موضوع مهم والمتمثل في المستوى الأساسي للتأمينات الاجتماعية، وتختلف هذه الاتفاقية عن الاتفاقيات السابقة من حيث شموليتها ومرونتها.

تكمن شموليتها نظرا أنها تجمع في وثيقة واحدة جميع أنواع التأمينات الاجتماعية منها التأمين على الشيخوخة، وتعتبر الاتفاقية شاملة من حيث أنها لم تحدد فئات الأشخاص المراد حمايتهم من الناحية القانونية، و بدلا من ذلك نصت الاتفاقية حماية نسبة مئوية محددة من السكان تبلغ 50 بالمائة من جميع الموظفين أو 20 بالمائة من جميع السكان، وللدولة التي صادقت على الاتفاقية الحرية في اختيار تطبيق ما تراه ملائما لها. تتجلى مرونتها من حيث أن الدول لها الاختيار عند مصادقتها على الاتفاقية أن تختار ثلاث فروع بشرط أن تتضمن واحدا من الفروع المحددة في الاتفاقية و من بينها التأمين على الشيخوخة².

عرف القسم الخامس من الاتفاقية سن استحقاق المعاش، المحدد مبدئيا بالخامسة والستين، و قد قسمت هذه الاتفاقية ميدان التطبيق بشكل مرن استنادا لمعيار الأجراء أو السكان المنتجين أو المقيمين، مع إعطاء بعض الدول الحق بالمخالفات المؤقتة لأحكام الاتفاقية استنادا للأوضاع الاقتصادية التي تمر بها...على أن تحسب تقديمات الشيخوخة التي يجب أن تكون دفعات دورية استنادا لأحد النماذج المعرفة في الاتفاقية، ونسبتها محددة مبدئيا ب 40 بالمائة بالاستناد حسب

¹ - الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

² - مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، تمويل المعاشات التقاعدية، جنيف، ص 33، 34.

الحالات إلى الدخل السابق للمستفيد، أو تؤخذ بعين الاعتبار الموارد الأخرى لعائلة المستفيد، على أن تتكيف تقديمتا الشيخوخة حسب تطور المستوى العام للمداخيل، مع وجود جدول بياني ملحق بالقسم رقم 11 من الاتفاقية¹.

قياسا على الاتفاقية رقم 102 صدرت عن منظمة العمل الدولية في سنة 1967 الاتفاقية رقم 128²، فقد كان الهدف منصبا على تبني اتفاقيات وتوصيات خاصة بالمقياس الأعلى للضمان الاجتماعي، تتضمن هذه الاتفاقية ثمانية أقسام، فهي تتعلق فقط بالمخاطر الاجتماعية الثلاثة للمدى الطويل و المتمثلة في العجز، الشيخوخة و فقدان معيل العائلة، و مثل الاتفاقية رقم 102 فهي تحتوي على أحام خاصة بكل فرع و أخرى مشتركة بين الفروع الثلاثة، و للتصديق على الاتفاقية يكفي بإحدى الفروع³.

الملاحظ من خلال هذه الاتفاقية أن غالبية الأحكام المشتركة و كذا الأحكام المتعلقة بتعريف المخاطر حسب الحالة، شكل التقديمتا، حسابها و مدتها تمت صياغتها بشكل قريب جدا للاتفاقية رقم 102، وتنص الاتفاقية رقم 128 كذلك على المحافظة على الحقوق المكتسبة، علما أن الاتفاقية تنص على حماية أعلى، سواء على مستوى ميدان التطبيق أو على مستوى التقديمتا..، و فيما يتعلق بتقديمتا الشيخوخة المنصوص عليه في القسم الثالث من الاتفاقية، يجب أن يتضمن ميدان التطبيق كل المقيمين، أو فئات معينة من السكان المنتجين اقتصاديا، أو كذلك كل المقيمين الذين لا تتعدى مداخلهم خلال الخطر الاجتماعي حدا أعلى.. مع الإشارة إلى أن نسبة التقديمتا قد تحددت ب 40 بالمائة من الأجر المعتمد، كما تضمنت الاتفاقية مجموعة من الشروط المرنة، فقد أجازت استثناء فئات من الأجراء من ميدان تطبيقها، كاستثناء الأجراء الزراعيين بصورة مؤقتة و عمال البحر و موظفي القطاع العام يمكن استثناءهم ضمن بعض الشروط⁴.

¹ - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 107.

² - الاتفاقية رقم 128 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و

الخمسين بجنيف في 7 جوان 1967، بدأ نفاذها في 1 نوفمبر 1969.

³ - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 207.

⁴ - عامر سلمان عبد الملك، المرجع نفسه، ص 207، 208.

كما صدرت عن منظمة العمل الدولية توصيات بشأن التقاعد منها التوصية رقم 43 الخاصة بالمبادئ العامة للتأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاة¹، حيث نستخلص من خلال هذه التوصية النقاط التالية:

- يوصى المؤتمر بتخفيض سن المحددة لاستحقاق المعاش إلى 60 سنة إذا كان يتجاوز هذا السن، وذلك في حالة ما إذا كانت الدولة قادرة على ذلك من الناحية الاقتصادية والمالية وحتى من الناحية الديموغرافية.

- تخفيض السن القانونية لاستحقاق المعاش للأشخاص الذين يشتغلون في الأعمال الخطيرة والشاقة.
- يجب أن يكون المعاش كافيا لإشباع حاجات العمال عند بلوغهم سن الشيخوخة، ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار تكلفة المعيشة عند تحديد المعاش، ولا يجب أن يقل المعاش الذي يقدم للمؤمن له الذين دفعوا اشتراكات فعلية خلال ثلاثين سنة، عن نصف الأجر الذي كان يتقاضونه، سواء في فترة الدخول في التأمين، أو لفترة محددة تسبق فترة استحقاق المعاش، كما يجب أن تقدم علاوة إضافية عن الأبناء المعالين و كانوا في سن الدراسة، أو كان يواصل تعليمه العام أو المهني و لا يتجاوز سن السابعة عشر، أو كان الابن غير قادر عن الكسب بسبب عاهة، و تقدم علاوة عن الزوجة المسنة أو العاجزة التي لا تتقاضى معاشا لهذا السبب.

- منح علاوة خاصة للمتقاعد الذي يحتاج إلى رعاية دائمة من طرف شخص آخر.

كما أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 131 الخاصة بإعانات العجز والشيخوخة والورثة²، فهي تكمل الاتفاقية رقم 128 برفعها مستوى الحماية المقررة في عدة نقاط، خاصة و فيما يتعلق بالشيخوخة، في موضوع ميدان التطبيق و سن القبول على المعاش و شرط التدرج و تعليق التقديرات و التقاعد المؤجل و مستوى التقديرات³.

¹ - التوصية رقم 43 بشأن المبادئ العامة للتأمين ضد العجز و الشيخوخة و الوفاة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933.

² - التوصية رقم 131 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و الخمسين بجنيف في 7 جوان 1967.

³ - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 208.

ثانيا- نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

أوردت الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل العربية رقم 3 لعام 1971 التقاعد في الجزء الخامس منها تحت عنوان تأمين الشيخوخة¹، فنصت الاتفاقية على المبادئ التالية:

- أوجبت هذه الاتفاقية على الدول وضع منظومة قانونية خاصة بالتقاعد و يجب أن تحتوي على نقاط مهمة، المتمثلة في سن الشيخوخة (التقاعد)، مدة دفع الاشتراكات أو مدة العمل التي يستحق من خلالها العامل معاش التقاعد، و لا يجب أن تقل نسبة المعاش عن 40 بالمائة من الأجر، وأن يأخذ بعين الاعتبار مدى كفاية المعاش الذي يتقاضاه المؤمن له لمقابلة الحد الأدنى من نفقات المعيشة.

- منحت هذه الاتفاقية الحرية للتشريعات الداخلية في وضع نصوص يتمكن من خلالها العامل في التقاعد قبل السن القانونية المقررة للذهاب على التقاعد، ويستحق في هذه الحالة معاش مخفض، كما يمكن منح تعويض يصرف لمن يبلغ سن الشيخوخة و لم تصل مدة خدمته أو مدة دفع اشتراكاته المدة المقررة لاستحقاقه المعاش، كما يمكن للتشريع الوطني تحديد نسبة دفع الاشتراكات من طرف المؤمن عليهم.

نلاحظ من خلال استقراء هذه الاتفاقية أنها ألتمت بكل ما يتعلق بالتقاعد حيث تطرقت من خلال نصوصها إلى شرط السن، شرط مدة العمل، أساس حساب معاش التقاعد، الحد الأدنى لمعاش التقاعد، الذهاب على التقاعد قبل السن القانونية المقررة... لكن ما نلاحظه أن هذه الاتفاقية منحت الحرية للتشريعات الداخلية لتحديد كل هذه العناصر.

ثالثا- الاتفاقيات المبرمة من طرف الدولة الجزائرية

أبرمت الجزائر عدة اتفاقيات في مجال الضمان الاجتماعي عامة، من بينها تلك المتعلقة بالتقاعد مع العديد من الدول، مثل فرنسا، بلجيكا، المغرب، تونس...، ومن بين هذه الاتفاقيات:

¹ - الاتفاقية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

- الاتفاقية العامة المبرمة مع فرنسا بتاريخ 19 جانفي 1965، والتي ألغيت واستبدلت باتفاقية جديدة مبرمة في 1 أكتوبر 1980 المتعلقة بالضمان الاجتماعي والسايرة المفعول ابتداء من 1 فيفري 1982 والتي جاءت من خلال المرسوم رقم 81-315 المؤرخ في 28 نوفمبر سنة 1981¹، حيث نصت الاتفاقية على تأمين الشيخوخة في الفصل الثالث منها تحت عنوان تأمين الشيخوخة و تأمين الوفاة (معاش الذين يبقون على قيد الحياة) في 9 مواد، نحاول من خلال هذه الدراسة تحليل بعض نصوص الاتفاقية:

نصت المادة 26 من الاتفاقية على رفع شروط الإقامة، و معنى ذلك أنه في حالة ما إذا وضعت أحد الدولتين شروطا خاصة بالإقامة على العمال الأجانب فيها، فإن هذه الشروط تسقط على المستفيدين من هذه الاتفاقية سواء الفرنسيين المقيمين في الجزائر أو الجزائريين المقيمين في فرنسا.

¹-مرسوم رقم 81-315 مؤرخ في 28 نوفمبر سنة 1981 يتضمن المصادقة على الاتفاقية العامة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة الجمهورية الفرنسية بشأن الضمان الاجتماعي، وعلى البروتوكول العام والبروتوكول الملحق وعلى الملحق بالبروتوكول، الموقعة بباريس في أول أكتوبر سنة 1980، ج.ر. عدد 48 الصادرة في 01 ديسمبر 1981.

من بين الاتفاقيات المبرمة مع بلجيكا، المغرب و تونس نذكر:

- الاتفاقية الجزائرية البلجيكية الموقعة بتاريخ 27 فيفري 1968.

- الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة الجمهورية التونسية، المؤرخة في 30 ديسمبر سنة 1973.

- اتفاقية التعاون المبرمة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة المملكة المغربية في مجال الشؤون الاجتماعية الموقعة في الرباط بتاريخ 7 جانفي سنة 1991، حيث تمت المصادقة على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-214 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991.

- الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة المملكة المغربية، الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991، حيث تمت المصادقة على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991.

- ملحق الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 1973 بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة الجمهورية التونسية، الموقعة بتونس في 4 مارس 1991، حيث تمت المصادقة عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-217 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991.

- الاتفاقية الجزائرية التونسية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة في 29 سبتمبر 2004.

تطرق طرفي الاتفاقية في المادة 27 منها إلى طرق تصفية معاش الشيخوخة، و ذلك في حالة ما إذا خضع العامل المأجور الفرنسي أو الجزائري في إحدى الدولتين المتعاقدتين لنظام واحد أو عدة أنظمة للتأمين على الشيخوخة، فيستفيد من معاش الشيخوخة كما يلي:

الحالة الأولى: إذا استوفى المعني مدة التأمين المطلوبة في التشريع الفرنسي التي تخوله الحق في معاش الشيخوخة، واستيفائه لمدة التأمين المطلوبة في التشريع الجزائري لحصوله على معاش الشيخوخة في هذا التشريع، ففي هذه الحالة فإن الهيئة المكلفة بالتقاعد لكل دولة تحدد مبلغ المعاش طبقا لتشريعها الداخلي، وتراعي في ذلك فترة التأمين المقضية في ظل هذا التشريع فقط.

الحالة الثانية: وهي حالة عدم استيفاء المعني لا في التشريع الفرنسي ولا في التشريع الجزائري شرط مدة التأمين المطلوبة في تشريع كل دولة لاستحقاق المعاش، فيتم جمع فترات التأمين التي قضاه المعني في ظل التشريعين، وتحسب الفترات التي تدخل في حساب مدة التأمين لدولة واحدة، لتقوم الهيئة الخاصة بالتقاعد في كل دولة حسب تشريعها الداخلي بتحديد ما إذا كان المعني مستوفي الشروط المطلوبة ليثبت له الحق في معاش الشيخوخة.

الحالة الثالثة: عندما يستوفي المعني شرط مدة التأمين المطلوبة في تشريع أحد الطرفين ولا يستوفيهما في تشريع الدولة الأخرى للحصول على معاش التقاعد فإنه:

- بالنسبة للدولة التي يستوفي فيها المعني شرط مدة التأمين، فإن المؤسسة الخاصة بالتقاعد تحدد مبلغ المعاش طبقا لأحكام التشريع في هذه الدولة مع مراعاة فترات التأمين المقضية فيها فقط.

- بالنسبة للدولة التي لا يستوفي فيها المعني شرط مدة التأمين يتم تجميع هذه الفترات كما بيناه سابقا.

كما تطبق أحكام هذه المادة على شرط السن طبقا للمادة 31 من الاتفاقية، كما نصت الاتفاقية على معاش ذوي الحقوق في المادة 34 منها، فنصت على أنه ينتقل المعاش إلى ذوي الحقوق وفقا لما درسناه في المادة 27 أعلاه.

- البروتوكول العام: حيث نص في الشطر الثاني منه على الإعانات الممنوحة للعمال الأجراء الشيوخ و كيفية تطبيقها في تشريع كلا الدولتين.

- الملحق بالبروتوكول المؤرخ في 6 ماي 1972 المتعلق بكيفيات تحويل الاشتراكات المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي والاحتياط الاجتماعي من مدينين مقيمين أو سبق لهم أن أقاموا في الجزائر.

الفرع الثاني: ظهور التقاعد في الشريعة الإسلامية و في تشريعات الدول

لقد عرف نظام التقاعد عدة تطورات عبر التاريخ، فاختلقت الأنظمة المعتمدة من دولة إلى أخرى وذلك مرتبط بدرجة تقدم كل منها، ففي البداية كان هذا النظام يتم بطريقة بسيطة كجمع الأموال من طرف أفراد المجتمع و توزيعها على من يعجز عن العمل والكسب بسبب كبر سنه، فكان يتم بطريقة تكافلية بين أفراد المجتمع الواحد، فهكذا ظهر نظام التقاعد في الشريعة الإسلامية ثم ظهر في عالمنا الحاضر في تشريعات الدول.

أولاً: ظهور التقاعد في الشريعة الإسلامية

نشأ نظام الضمان الاجتماعي مع ظهور الإسلام، فأوجب على الدولة كفالة كل فرد يعيش على أرضه و في مجتمعه، و هذه الكفالة قد قررت منذ أربعة عشر قرناً، و ذلك كضرورة حتمية للقضاء على البؤس و الفقر و تحرير الإنسان من عبودية الحاجة¹، فعرف نظام الضمان الاجتماعي منذ نشأته بفعل تكريس المنظومة الإسلامية للتكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع الإسلامي، حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " مثل المسلمين في توادهم و تراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر و الحمى".

هذا ما أدى إلى خلق مؤسسات كانت غايتها الأساس ضمان الحاجيات الاقتصادية و الاجتماعية للفرد كمؤسسة الوقف و النذر و الزكاة، و مؤسسة بيت المال، والديوان الخاص بالعطاء و تقديم المعاشات للمستحقين الذي أنشأه عمر بن الخطاب رضي الله عنه وفق قوائم، فكانت

¹ - هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية (بين النظام المالي الإسلامي و النظام المالي الوضعي (دراسة مقارنة))، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006، ص 353.

المعاشات تصرف حتى للذميين- غير المسلمين القاطنين بالدولة الإسلامية- كما يروى عن الخليفة عمر بن عبد العزيز أنه كتب لأحد ولاته قائلاً: أنظر من قبلك أهل الذمة قد كبرت سنه، و ضعفت قوته، وولت عنه المكاسب، فأجره له من بيت مال المسلمين ما يصلحه، فإنه قد بلغني أن أمير المؤمنين عمر بن الخطاب¹ مر بباب قوم فوجد سائل يسأل شيخاً كبيراً ضريب البصر، فضرب عضده من خلفه، و قال من أي أهل الكتاب أنت؟ فقال يهودي، قال: ما ألك إلى ما أرى، قال: أسأل الجزية والحاجة والسن. قال فأخذ عمر بيده و ذهب به إلى منزله فرضخ له بشيء من المنزل، ثم أرسل إلى خازن بيت المال فقال: انظر هذا و ضرباه فوالله ما أنصفناه إن أكلنا شبيبته، ثم نخذله عند الهرم " إنما الصدقات للفقراء و المساكين" و الفقراء هم المسلمون، و هذا من المساكين و وضع عنه الجزية و عن ضربائه²، بل الأكثر من ذلك فقد ربطت بعض آليات التضامن بمجال العبادات كالزكوات التي تعد ركناً من أركان الإسلام تفرض على المسلمين وجوباً و تقدم إلى الفقرة و العجزة³.

يتميز الضمان الاجتماعي في الإسلام عن نظيره في النظم الوضعية الأخرى بأنه مسؤولية مشتركة تساهم فيه الدولة بإمكانياتها المتعددة، باعتبارها الجهة الرسمية لذلك، و باعتبار أن هذا أحد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، و يساهم فيه الأفراد باعتبارهم جهة غير رسمية، بأموالهم سواء الواجبة عليهم كالزكاة، أو الاختيارية كالصدقات⁴.

ثانياً: ظهور التقاعد في تشريعات الدول

لم يظهر الضمان الاجتماعي في عالمنا المعاصر إلا كنتيجة للصراع و المشاكل التي نتجت عن صراع الطبقات، و تولدت عن المشاكل الاجتماعية التي أفرزتها الثورة الصناعية و ما أحدثته التطور الاقتصادي⁵، فتم التفكير في وضع منظومات قانونية تحمي طبقة العمال من خطر الشيخوخة، فأول من نادى بتدخل الدولة لوضع نظام اجتماعي يحمي الفقراء والأيتام والأرامل هو الإسباني " فينيس"،

¹- عبد الله ناصح علوان، التكافل الاجتماعي في الإسلام، الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة و النشر، سوريا، دون تاريخ النشر، ص 13.

²- هشام مصطفى الجمل، المرجع السابق، ص 357.

³- عبد الله ناصح علوان، المرجع السابق، ص 13.

⁴- هشام مصطفى الجمل، المرجع السابق، ص 359.

⁵- هشام مصطفى الجمل المرجع نفسه، ص 353.

فطبق هذا النظام في بعض الأقطار آنذاك، وكان أول المستفيدين من نظام التقاعد هم العاملين لدى الدولة أي موظفو الدولة وأولهم المحاربون العسكريون، وفي سنة 1835 كافتت الدولة الإسبانية الأشخاص المساهمين في فتح أمريكا اللاتينية بمنحهم رواتب تقاعدية طبقا لنظام التقاعد المطبق آنذاك¹، و هكذا بدأت فكرة التأمين على التقاعد تظهر و تنتشر في تشريعات الدول.

أ - التشريع الألماني و النموذج البسماركي

شهدت ألمانيا أول تشريع للضمان الاجتماعي، من بينها التشريع المتعلق بالتقاعد، فقد ظهرت أنظمة الضمان الاجتماعي في العالم الصناعي، في ألمانيا في أواخر القرن التاسع عشر (1880) بمبادرة من المستشار الألماني "بسمارك"²، فأنشأت الحكومة الألمانية أول نظام واسع للتأمين الاجتماعي بين عامي 1883 و 1889³، وذلك بغية من المستشار الألماني جذب الطبقة العاملة، فتركزت جهوده على تحسين أوضاع هذه الفئة بمنحهم بعض المزايا الاجتماعية للحد من بعض الأخطار الاجتماعية التي يمكنهم التعرض لها⁴.

نتيجة لهذه الجهود أصدر بسمارك ثلاث تشريعات متعاقبة، أولها يتعلق بالتأمين على المرض، والثاني يتعلق بالتأمين ضد إصابات العمل، أما التشريع الثالث فيتعلق بالتأمين ضد مخاطر العجز و الشيخوخة⁵.

¹ - جميع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون (الجزائر)، 2002 - 2003، ص 15 .

² - SALHI TARIK, Les voies de réformes du système de retraite en Algérie :Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale, thèse pour l'obtention de doctorat en science commerciales , université d'Oran 2, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, 2014, 2015, p 12.

³ - مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولي، المرجع السابق، ص5.

⁴ - محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي و النظم المكملة)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2010، ص 18.

⁵ - اختلفت المصادر حول تواريخ صدور القوانين من طرف بسمارك، فهناك من أشار بصدور التشريع المتعلق بالتأمين على المرض في سنة 1883، ثم التشريع المتعلق بالتأمين ضد إصابات العمل في 1884، و أخيرا التشريع المتعلق بالتأمين ضد مخاطر العجز و الشيخوخة في 1889 عن محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 18، و هناك من أشار بصدور التشريع المتعلق بالتأمين ضد إصابات العمل في 1871، التشريع المتعلق بالتأمين على المرض في 1983، ثم التشريع المتعلق بالتأمين ضد مخاطر العجز و الشيخوخة في 1984. SALHI Tarik, OP. CIT P. 12...1984.

بعدها تم تجميع كل التشريعات في تقنين واحد سمي بتقنين التأمينات الاجتماعية، وبعدها تم تعديل هذه القوانين ووضعها في نظام شامل، إلا أنه اقتصر التأمينات الاجتماعية في هذه المرحلة على الميدان الصناعي وعلى الأشخاص الذين يتقاضون أجرا بسيطا، لتمتد بعد ذلك إلى القطاعات الأخرى، أما عن الاشتراكات فقد كانت تدفع إجباريا من طرف العامل وكذا أصحاب العمل، بالإضافة إلى مساهمة الدولة في هذا النوع من التأمين على الشيخوخة¹.

ب-التشريع البريطاني و النموذج البفريجي

سمي نموذج بفريج نسبة إلى اللورد ويليام هنري بفريج و تقريره المنشور في سنة 1942 خلال الحرب، الذي جاء من خلاله بمبدأ روح المساعدة "esprit d'assistance" الذي أصبح ضروريا بعد الأزمة الاقتصادية سنة 1929، حيث يهدف إلى إخراج الأفراد من البؤس و يضمن للجميع حياة ملائمة²، تطور هذا النظام في بريطانيا، و يمول عن طريق الضرائب (ضرائب على الأرباح)، فيضمن منح موحدة توزع على كل الأشخاص، سواء تزاوّل عمل مأجور أو لا³.

أما عن الفرق بين نموذج بسمارك و نموذج بفريج فنستطيع أن نميز بينهما من حيث ثلاث نقاط: يعتمد النظام البسماركي في تمويله على الاشتراكات التي يدفعها العمال، بينما يعتمد نظام بفريج في تمويله على الضريبة على الدخل، في النظام الأول تدفع المنح نسبة إلى الاشتراكات، إذا فهي مقيدة بعلاقة العمل، بينما في النظام الثاني فإن المنح موحدة إذا فهي غير مقيدة بعلاقة العمل، كما تقدم المنح في نموذج بسمارك للعمال فقط، بينما في نموذج بفريج فإن المنح توزع على كل المجتمع⁴.

تأثرت أنظمة التقاعد في العالم بالنظامين البسماركي و البفريجي، إلا أننا نستطيع أن نميز في كل دولة تأثير كبير لنظام أو لآخر، فنستطيع أن نصنف الأنظمة المعاصرة للتقاعد إلى أربعة أصناف، يتعلق

¹ - محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي و النظم المكملة)، المرجع السابق، ص 18، 19.

² - HADJENE Omar, Problématique du système de retraite en Algérie, thèse pour l'obtention du doctorat et sciences économiques, faculté des sciences économique, des sciences commerciales et des sciences de gestion, université d'ALGER 3, sans date d'édition , sans page ,

³ - SALHI Tarik, op.cit, p 13.

⁴ - SALHI Tarik, ibid, p 13 , 14.

الصف الأول بأنظمة بسماركية محضة مؤسسة على سوق العمل و الأصناف المهنية، فمعاش التقاعد مرتبط مباشرة بالأجور، حيث تدفع الاشتراكات من طرف المنتسبين والمستخدمين، و من الدول التي أخذت بهذا النظام نجد ألمانيا، أما الصف الثاني يتعلق بأنظمة بسماركية مع وضع شبكة أمان يتم تنظيمها بنفس طريقة تنظيم الأنظمة الأولى، لكن تضاف إليها قوانين المنح الأدنى للفقراء رغم أنهم ليسوا مرتبطين بأي نشاط مهني، مثل فرنسا، بلجيكا، إيطاليا، اسبانيا.

يتعلق الصف الثالث بأنظمة بفرجية، يغطي كل المواطنين الذي يعتمد في الأساس الأول على نظام ممول عن طريق الاشتراكات، و على أساس ثان شامل و منظم على المستوى المهني، مثل بريطانيا، هولندا، أما الصف الرابع و الأخير فيتعلق بأنظمة شاملة لنظام واحد للتأمين الاجتماعي مطبق على كل الأشخاص و ممول من طرف الضريبة و قاعدة ثانوية موحدة و مسيرة من طرف الدولة و تغطي الفئة النشيطة مثل السويد، النرويج.¹

ج - التشريع الفرنسي

أما في فرنسا فقد عرف في سنة 1776 نظام للحيفة الاجتماعية أو ما يسمى بصناديق الادخار لفائدة عمال البحر، ثم أنشئ نظام تقاعد خاص بالعجزة من العسكريين في سنة 1831، ولصالح بعض موظفي الدولة في سنة 1853، وبعدها صدر أمر يتضمن توحيد الضمان الاجتماعي واستفادة جميع الأشخاص من تغطية الأخطار مهما كانت طبيعتها وذلك في سنة 1945، وفي سنة 1950 أنشئ صندوق تأمين الشيخوخة لحماية المسنين من عواقب الزمن وكان الانتماء إلى هذا الصندوق اختياري، ولكن تجدر الإشارة إلى أن هناك من يرى أن صدور قانون 1910 هو المصدر الأساسي لظهور نظام التقاعد في فرنسا.²

على العموم فقد تأثر التشريع الفرنسي بالتشريع الألماني ويظهر ذلك أثناء استعادة لمقاطعتي الألزاس واللورين من ألمانيا، وقد كان العمال قد اكتسبوا حقوقا في ظل الاحتلال الألماني ما يجعل من الصعب سلبهم لتلك الحقوق، فكان على المشرع الفرنسي إيجاد حل لهذه الوضعية، فقام بتعميم المزاي التي

¹-DEVOLDER Pierre, le financement des régimes de retraite, édition economica, paris, 2005, p20.

²-جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 16، 17.

يتمتع بها عمال هذا الإقليم، فأصدر مجموعة من القوانين في ظل هذه الوضعية، و المتمثلة في قانون 5 أفريل 1928، تلاه القانون 30 أفريل 1930، فوضع من خلالها المشرع الفرنسي أسس الضمان الاجتماعي في فرنسا¹.

منذ هذه الفترة تم تعديل نظام التقاعد الفرنسي عدة مرات، فصدرت عدة قوانين أهمها قانون 1946 الخاص بتأمين الشيخوخة ويشمل كافة أفراد الشعب، وكذلك صدر قانون في سنة 1947 وهو نظام تكميلي لتقاعد الإطارات، وفي سنة 1957 صدر قانون ينشئ المشرع من خلاله صندوق التقاعد التكميلي لغير الإطارات ثم تم تعديله بموجب قانون صدر في 1975، ثم صدر في 1982 قانون يتعلق بتخفيض سن التقاعد إلى ستون سنة للرجال وخمسين سنة للنساء. هكذا استمر نظام التقاعد في الانتشار في باقي الدول الأوروبية متأثرة في الأساس بالتشريع الألماني، فقد ظهر هذا التأثير بصورة سريعة مثل إنجلترا، لوكسمبورج، هولندا، النمسا، النرويج، السويد، إيطاليا و بلجيكا...²

د- الولايات المتحدة الأمريكية

بدأ نظام التقاعد في الظهور في الولايات المتحدة الأمريكية، فظهرت بذلك عدة قوانين تتمثل:

- أول قانون خاص بالتقاعد طبق على كل الولايات المتحدة الأمريكية كان في عام 1911.
- صدر المشروع العام للحكومة الفدرالية في عام 1920، فامتد سريان تطبيق نظام التقاعد على العمال وأصحاب المهن الحرة و العاملين لحسابهم الخاص.

- في عام 1935 صدر قانون نظام التقاعد الاجتماعي الذي يشمل كل العمال وأصحاب الأعمال والمهن، حيث منح مزايا أكثر للفئة المعنية بالتقاعد، كما وفر مساعدات للشيخوخة³.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر

مر نظام التقاعد في الجزائر بعدة مراحل بدءا بنظام التقاعد أثناء الاحتلال الفرنسي حيث يطبق القانون الفرنسي على العمال الجزائريين والذي تميز بعدة تعديلات وتغيرات ثم مرحلة منذ الاستقلال

¹- محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 20.

²- جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 17، 20.

³- جعيجع حسين، المرجع نفسه، ص 19، 20.

إلى غاية 1983 والذي استمر العمل بالقانون الفرنسي إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، إلى أن جاء قانون 12_83 لسنة 1983 والذي عرف عدة تعديلات بعد ذلك¹.

الفرع الأول: مرحلة الاحتلال الفرنسي

كانت معظم قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية، من بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد إرثا من النظام الفرنسي الليبرالي وامتدادا له في أغلبها⁽²⁾.

اتسمت مرحلة الاحتلال الفرنسي في مجال التقاعد بالتعقيد وعدم الاستقرار حيث كان نظام التقاعد خاضع للقانون الفرنسي والذي كان يطبق على موظفي الدولة في عام 1898، جاء هذا القانون لفائدة الفرنسيين خصوصا العاملين في الجزائر بصفتهم موظفين أو أجراء، وكان يمتد إلى العمال الجزائريين العاملين في الإدارات الفرنسية .

استمر الوضع إلى غاية صدور القانون الفرنسي بتاريخ 1910/04/05 وكان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء في الصناعة والتجارة والزراعة³. وبعد ذلك أصدرت الحكومة الفرنسية قانون 25 سبتمبر 1919 الذي طبق في الجزائر في مجال الضمان الاجتماعي و الذي دخل حيز التنفيذ في 1 جانفي 1921 و قد طرأت عليه عدة تعديلات فيما بعد حيث صدرت عدة قوانين تتمثل في: صدور قانون 05 أفريل 1928 ، ثم صدور قانون آخر في 30 أفريل 1930⁴. وفي سنة 1943 صدر قانون جدي يتعلق بالحماية الاجتماعية في فرنسا، الذي سمح بميلاد نظام تقاعد⁵.

¹- قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

²- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 68.

³- AUDINET Jacques , sécurité sociale , sans édition, sans maison d'édition, ALGERIE, sans date d'édition, p 24 .

⁴- جعجع حسين، المرجع السابق، ص 60.

⁵- ROUABHI Mohamed Reda, le système de sécurité sociale en Algérie (évolution historique), sans édition, el dar el othmania, Algérie, 2010, p 98.

بعد مرور عدة سنوات، وبعد توضيحات جسام، وكفاح مرير من طرف الطبقة العاملة الجزائرية بطلب حقها في التقاعد والراحة عند بلوغ سن الشيخوخة و العجز عن العمل، أصدر المجلس الجزائري قرار رقم 49-045 يتعلق بإنشاء نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر، وكان أول نص أنشأ قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر، والذي طبق على بعض الفئات المهنية والذي دخل حيز التنفيذ بموجب الأمر المؤرخ في 10 جوان 1949 المعدل والمتمم بعدة قرارات¹.

أسس هذا القرار لنظام التأمينات الاجتماعية، إلا أن توسيع هذا النظام إلى العمال الجزائريين ابتعد بشكل كبير عن المبادئ الأساسية للنصوص التشريعية المسيرة له، فأغلب الأداءات الممنوحة كانت تحت شروط صعبة التحقيق بالنسبة للعمال المزارعين في بلد يشكل هؤلاء 80 بالمائة من الأيدي العاملة فيه و أغلبهم من الجزائريين².

ابتداء من هذا التاريخ، وتحت ضغط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية تم إحداث ثمانية أنظمة كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما بينها، سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام، وتتمثل هذه الأنظمة في: نظام الموظفين، النظام العام، النظام الفلاحي، نظام المناجم، نظام العمال غير الأجراء، نظام عمال قطاع الكهرباء، نظام عمال السكك الحديدية، نظام عمال البحر³، وبذلك صدرت عدة قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة للضمان الاجتماعي في نشاطات مختلفة و التي تتمثل في:

- تم إنشاء الصندوق العام للتقاعد سنة 1949 و الذي يحوي الموظفين الرسميين، والمستخدمين المدنيين للدولة، وشبه العسكريين، وعمال الملاحة الجوية.
- تم إنشاء صندوق خاص بعمال المناجم سنة 1950 بنظامين أساسي وتكميلي وكان النظام التكميلي إجباريا و لكنه خصص للعمال والتقنيين والمساعدين لهم فقط.

¹-Salhi Tarik, op. cit, p 99.

²- بن عبد الرحمان الياس، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر (دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية علوم مالية، جامعة الجزائر. دون سنة النشر، ص 4.

³- محديد مليكة، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (saa) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 53.

- سنة 1953 أنشئ نظام التأمين على الشيخوخة بموجب القرار رقم 020-53 الصادر في 22 ماي 1953.

- تم تأسيس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة في 24 جوان 1954 و كان يسير منحة العمال المسنين الأجراء وكذا معاش الشيخوخة، واعتبر هذا النظام نظاما عاما يشترط على المؤمن فيه إثبات عشر سنوات أو أربعون ثلاثيا كحد أدنى من النشاط لكي يكون له الحق في المعاش.

- في سنة 1957 تم تأسيس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 30 ديسمبر 1957، تكلف بتقديم منح الشيخوخة للذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء والتابعين لقطاعات التالية: المهن الحرة وأصحاب المهن الصناعية والحرفية و الفلاحية، كما تم تأسيس صندوق التعاون الفلاحي ولم يكن الانتماء إليه إجباريا بل مقررا من قبل مجلس الإدارة للصندوق¹.

بالنظر إلى وضعية الجزائر خلال مرحلة الاستعمار، يمكن القول أنه و إن ظهر نظام تأمين اجتماعي، فإن تطبيقه على أرض الواقع كان جزئيا و انتقائيا²، من بينها التأمين على الشيخوخة (التقاعد).

الفرع الثاني: مرحلة منذ الاستقلال إلى غاية 1983

عرفت مرحلة ما بعد الاستقلال في الجزائر أنها امتداد للنظام الفرنسي، ولكن كانت لفترة محدودة، لأنه عرفت عدة تطورات وتغييرات بعد ذلك، وذلك تماشيا مع وضعية الجزائر سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية، لأنه سرعان ما أخذت الجزائر استقلالها انتهجت النظام الاشتراكي، مما فرض عليها إجراء تغييرات على كل المستويات خاصة في مجال الحماية الاجتماعية³. فمباشرة بعد استقلال الجزائر في 05 جويلية 1962 ظهر في ظل الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية قانون

¹- جميع حسين، المرجع السابق، ص 61، 62.

²- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 69.

³- سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة التطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، دون تاريخ دون ترقيم للصفحات.

157/62 المتضمن تمديد التشريع الفرنسي في الجزائر إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية¹. بالتالي خضع نظام التقاعد بعد الاستقلال لتقسيم جهوي، فأصبح مسير من قبل صناديق جهوية تمثلت في صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين و التجار بقسنطينة (CAVIC)، صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين و التجار بالجزائر (CAVICA)، و صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين و التجار بوهران (CAVICO)، إلى جانب صندوق التقاعد للمهن الحرة (CRPL). بعد أن كان تأمين الشيخوخة للمهن الصناعية والتجارية يسير من طرف الصناديق الجهوية الثلاثة (وهران، الجزائر، قسنطينة) أصبح يسير من طرف الصندوق الجزائري للشيخوخة للتجار والصناعيين (CAVCIA)².

في سنة 1965 وبقرار رقم 64-363 المتعلق بنظام التقاعد العام للعمال في القطاع غير الفلاحي، تم جمع كل الصناديق التقاعد العامة للعمال في القطاع غير الفلاحي في صندوق واحد يسمى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV)³.

ما يمكن ملاحظته خلال هذه المرحلة هو ظهور عدة أنظمة مما أدى إلى تعقيدها سواء في التنظيم أو في التسيير، وبقي الحال على ذلك إلى غاية سنة 1970، أين بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة المختلفة⁴، فتم إنشاء صندوق التأمين على الشيخوخة للعمال غير الأجراء المنتمين للقطاع غير الفلاحي (CAVNOS) بموجب المرسوم رقم 70-215، حيث يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويخضع لوصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية⁵.

¹ - قانون 157/62 المتضمن تمديد التشريع الفرنسي في الجزائر إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية مؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

² - فويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم (في القانون الخاص الاجتماعي)، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2015، 2016، ص 9.

³ - ROUABHI Mohamed Reda, op.cit, p 102, 103.

⁴ - زيدان محمد، يعقوبي محمد، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، مداخلة في الملتقى الدولي السابع حول "الصناعة التأمينية، الواقع العملي و آفاق التطوير - تجارب الدول -"، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير، المنعقد يومي 03-04 ديسمبر 2012.

⁵ - ROUABHI Mohamed Reda, op.cit, p 103.

بعدها جاء المرسوم رقم 70-116 المؤرخ في 1 أوت 1970 الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي بصفة إجمالية وشاملة¹، وذلك بإنشاء صناديق متخصصة²، والمتمثلة في صندوق التقاعد للعمال الأجراء، صندوق التقاعد للعمال غير الأجراء وصندوق التأمين الاجتماعي لعمال المناجم، الذي يسير نظام تقاعد هذه الفئة³، فوحد بذلك التنظيم الإداري الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي باستثناء النظام الزراعي، و النظام الخاص بالبحارة ونظام عمال السكك الحديدية و نظام شركة الكهرباء و الغاز⁴.

بعد ذلك صدر القانون الأساسي العام للعمال المتمثل في القانون 78-12⁵، الذي مهد للاعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات و توحيد نظامها، وذلك تجسيدا لاقتراحات لجنة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة آنذاك سنة 1975 وأثمرت مجهوداتها ببروز إصلاحات سنة 1983 التي أسست لمرحلة جديدة للضمان الاجتماعي⁶، وبذلك ظهر قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

الفرع الثالث: صدور قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد

بصدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد عمل المشرع الجزائري على استبعاد جميع الأحكام القديمة التي عرفت بتعددتها، تعقيدها وعدم استقرارها لصدور عدة أنظمة وقوانين في مجال التقاعد التي تحكم الفئات العاملة المختلفة من المجتمع، وكذلك تعدد الصناديق المكلفة بكل نوع، لذلك عمل المشرع

¹- جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 73.

²- سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، المرجع السابق، دون ترقيم للصفحات.

³- ROUABHI Mohamed Reda, op.cit, p 104.

⁴- كشيده باديس، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعة في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010، دون صفحة.

⁵- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 02 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج.ر. عدد 32 لسنة 1978.

⁶- بوحنية قوي و عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قسدي مرنابح، ورقلة، العدد السابع، جوان 2012، ص 138.

على توحيد جميع هذه الأنظمة التي كانت سائدة، بتأسيس نظام وحيد للتقاعد الذي يقوم على توحيد القواعد، سواء تلك المتعلقة بتقدير الحقوق، أو تلك المتعلقة بتقدير الامتيازات، وكذا توحيد التمويل¹، ولتكريس هذا الهدف أنشأ المشرع الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم رقم 85-223.

عرفت هذه المرحلة أنها مرحلة انتقالية، فأراد المشرع الجزائري التجرّد عن كل القوانين السابقة، وإعطاء القانون الجديد طابع جزائري محض.

باستقراء قانون التقاعد الجديد فإن معاش التقاعد وفقا لأحكامه يشمل على نوعين من المعاش، الأول هو ذلك الذي يمنح للعامل على أساس نشاطه، يسمى المعاش المباشر، والآخر هو المعاش الذي يقدم لذوي حقوقه يسمى المعاش المنقول³، كما حدد القانون الجديد شروط ضرورية لا بد من توفرها للاستفادة من معاش التقاعد، تتمثل هذه الشروط في بلوغ السن المحددة للإحالة على التقاعد، وهي ستين سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسين سنة بالنسبة للنساء، وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل⁴، وهي خمس عشرة سنة على الأقل في العمل، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي⁵، سوف نتطرق إلى كل هذه الأحكام و الشروط التي أتى بها المشرع بموجب هذا القانون بالتفصيل خلال ما يلي من هذا البحث.

أدخل المشرع بعد ذلك عدة تعديلات على قانون 83-12⁶ أهمها جاءت بموجب الأمر رقم 97-13⁷ الذي استحدث من خلالها أنواع جديدة من التقاعد و المتمثلة في التقاعد النسبي و

¹ - المادة 01 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² - مرسوم رقم 85-223 مؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري و المالي لهيئات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 الصادرة في 21 أوت 1985.

³ - المادة 5 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

⁴ - هدي بشير الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 151.

⁵ - المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

⁶ - قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

⁷ - أمر رقم 97-13 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

التقاعد دون شرط السن، كما أصدر المشرع قبل هذا التاريخ المرسوم التشريعي رقم 94-10¹ الذي جاء من خلاله بالتقاعد المسبق، و السبب في وضع هذه الأنواع الجديدة للتقاعد تتلخص في مواكبة التحولات الاقتصادية التي عرفتھا الدولة. نتطرق إلى هذه الأنواع الثلاثة من التقاعد، التقاعد المسبق، التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن بالتفصيل في الفصل الأول من الباب الأول من هذا البحث.

المبحث الثاني: المقصود بنظام التقاعد

اختلف الفقهاء والمختصين في القانون الاجتماعي في تعريف التقاعد، ما أدى ببعض الكتاب إلى تقديم تعريفات حسب اجتهاداتهم الشخصية، لكن في العموم تتفق في معنى واحد، والمتمثل في أنه: حالة قانونية لإنهاء علاقة العمل بسبب الشيخوخة بتوفر الشروط الضرورية، لكن نجد أن مصطلح التقاعد يصطدم مع عدة مصطلحات مشابهة له، مما يستدعي إزالة اللبس، وفصل هذه المفاهيم عن بعضها البعض، من خلال إجراء مقارنة بينها.

للاخراط في نظام التقاعد لا بد من توفر شروط، والتي اتفقت جميع التشريعات على اعتبارها الشروط الضرورية التي يجب على العامل استيفائها لإحالة أو ذهابه على التقاعد. من خلال هذا المبحث نبين المقصود بنظام التقاعد من خلال تعريفه وتمييزه عن الحالات المشابهة له في المطلب الأول، ثم التطرق إلى شروط الإحالة على التقاعد في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف التقاعد و تمييزه عن الحالات المشابهة له

نظرا لما يقدمه التعريف من أهمية في تحديد الموضوع بنص جامع و مانع، نحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى تعريف التقاعد لغة ثم اصطلاحا في الفرع الأول، و ليتبين أكثر مفهوم التقاعد نحاول تمييزه عن الحالات المشابهة له في الفرع الثاني.

¹ - مرسوم تشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

الفرع الأول: تعريف التقاعد

للتقاعد تعريفات مختلفة من الناحية اللغوية وهو ما سوف نتطرق إليه في العنصر الأول، كما وردت بشأنه تعريفات اصطلاحية نتناولها في العنصر الثاني.

أولاً- تعريف التقاعد لغة

يعرف التقاعد لغة على أنه إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراج من وظيفته و إعطائه شهريا مبلغا معيناً من المال يكفي له معاشه؛ نقول (معاش التقاعد) و (أحيل إلى التقاعد)¹، والتقاعد في اللغة الفرنسية هو Retraite وهو من أصل كلمة Retraiter أي الانسحاب. وهي عملية الانسحاب من الحياة العملية، وهي حالة الشخص عندما ينهي أعماله المهنية².

ثانياً- تعريف التقاعد اصطلاحاً

التقاعد هي المرحلة التي ينتقل إليها العامل الأجير وغير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة، متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط³، فالتقاعد مرحلة من مراحل عمر الإنسان التي يصبح عندها عاجزاً عن العمل نتيجة للنقص التدريجي في حيويته ومقدرته على العمل ولا يوجد عمر معين يمكن اعتباره عمر الشيخوخة و يراد بها بلوغ الشخص سن المعاش أو سن التقاعد وهو ستين سنة كاملة، مع توقفه عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين⁴.

¹ - المنجد الأبيدي - معجم عربي عربي-، الطبعة السابعة، دار المشرق، بيروت- لبنان، 1968.

² - Le petit Larousse illustré, 2006, p 930.

³ - قربي عبد الحميد، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر- بسكرة، العدد الثالث عشر، مارس 2008، ص 71.

⁴ - خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد و لائحته التنفيذية، الطبعة الأولى، القانون و الاقتصاد، المملكة العربية السعودية (الرياض)، 2014، ص 185.

تجدر الإشارة إلى: أن الشيخوخة و التقاعد ظاهرتان مرتبطتان ببعضهما، فتعتبر الأولى ظاهرة بيولوجية بينما تعتبر الأخرى تدبير اجتماعي، و قد اتخذ هذا التدبير الاجتماعي بوصفه معالجة اجتماعية يسمح من خلالها للشخص أن يستمتع بحياته الخاصة بعد قضاء فترة طويلة حافلة بالعمل المضي. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، المرجع نفسه، ص 185، 186.

كما يعرف التقاعد على أنه عملية توفير مالية خلال مدة زمنية يستهدف من وراءها الموفر شخصيا الحصول على مداخيل خلال بقية حياته، بعد توقفه عن مزاولة نشاطه لضمان مورد خاص عند الشيخوخة أو المرض أو لذوي الحقوق عند الوفاة¹.

عرف الأستاذ أحمية سليمان التقاعد على أنه نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل أو الموظف، وبذلك هي النهاية الطبيعية لعلاقات العمل، و بالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل².

نلاحظ أن هذه التعاريف لم تشر إلى عنصر يعتبر ذو أهمية عند الحديث عن التقاعد و هو توفر العامل على الشروط الضرورية المتمثلة في شرط السن و شرط مدة العمل، كما أن المشرع في القانون المتعلق بالتقاعد 83-12 لم يتطرق إلى تعريف التقاعد، وكذلك كل من المشرع الفرنسي و المصري و السعودي لم يعرفوا التقاعد.

انطلاقا من التعاريف المشار إليها أعلاه يمكن استخلاص تعريفا موجزا للتقاعد على كونه حالة قانونية يتوقف العامل خلالها عن نشاطه المهني بتوفره على الشروط الضرورية من شرط السن و شرط مدة العمل و دفع الاشتراكات، و عندها يقوم المعاش مقام الأجر.

يمكن التمييز بين حالتين لإنهاء علاقة العمل بسبب التقاعد تتمثل الحالة الأولى في الإحالة على التقاعد، أما الحالة الثانية تعرف بحالة الذهاب على التقاعد.

أ- الإحالة على التقاعد

نكون أمام هذه الإحالة عندما يستوفي العامل أو العاملة الشروط القانونية وذلك بتوفر العامل على شروط التقاعد العادي وهي بلوغ 60 سنة من العمر بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة ومدة 15 سنة على الأقل من العمل³، فيقوم المستخدم بإرادته المنفردة بإحالة العامل بقوة القانون على

¹ - أحمد جديرة، تنظيم التقاعد و سبل تطويره، المحاماة، مجلة دورية تصدرها جمعية هيئات المحامين بالمغرب، عدد 34، جانفي 1993، ص 139.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 340.

³ - المادة 6 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السالفة الذكر.

التقاعد ، كما كرس المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد في الظروف الاقتصادية الصعبة التي عرفتھا المؤسسات الاقتصادية العمومية باسم التقاعد المسبق المستحدث بموجب المرسوم التشريعي 94-10¹. تعتبر إذا الإحالة على التقاعد حالة لإنهاء علاقة العمل بإرادة المستخدم للعمال الذين يتوفر فيهم السن القانوني².

ب- الذهاب على التقاعد

يكون الذهاب على التقاعد بإرادة العامل دون تدخل المستخدم، وتكرس هذا النوع بموجب الأمر 97-13³ الذي استحدث نظام التقاعد النسبي و نظام التقاعد دون شرط السن ، وهو ما تطرقت إليه المادة 6 مكرر من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد التي أضيفت بموجب هذا الأمر حيث نصت على أنه "..... يتم الاستفادة من التقاعد في الحالات المنصوص عليها في المقطعين الأول و الثاني (التقاعد دون شرط السن و التقاعد النسبي) بطلب من العامل الأجير دون سواه، يعد قرار الإحالة على التقاعد بمقتضى هذه المادة المتخذة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا و عديم الأثر".

الفرع الثاني: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة له

إن أبرز المشكلات التي يطرحها رجال القانون حول موضوع التقاعد تتعلق بطابعه القانوني، فهل يعتبر اختياري أم إجباري؟ إذا كان الذهاب إلى التقاعد مسألة اختيارية يطلبها العامل عند بلوغه سنا معينة، فهل نعتبر هذا التقاعد نوعا من الاستقالة عن العمل؟ وفي المقابل إذا اعتبرنا أن لصاحب العمل الإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطه بالعامل بمبادرته الخاصة، فهل نعتبر ذلك على أنه إحالة على التقاعد أم تسريحا؟⁴

¹ - مرسوم تشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

² - AUDIGUIER Pierre, la rupture du contrat de travail (mode d'emploi), afnor , France , 2011, p 42.

³ - أمر رقم 97-13 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12، السابق الذكر.

⁴ - جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 37.

من خلال هذا الفرع نحاول الإجابة على هذه التساؤلات المطروحة، و ذلك بتمييز التقاعد عن هذه الحالات المذكورة لإنهاء علاقة العمل والمتمثلة في الاستقالة (أولا) والتسريح التأديبي (ثانيا).

أولا- تمييز التقاعد عن الاستقالة

نقوم بتمييز التقاعد عن الاستقالة من خلال ثلاث نقاط أساسية: من حيث الأسباب الدافعة إليه، ثم من حيث الشكل و الإجراءات، و أخيرا من حيث الآثار.

أ - تمييز التقاعد عن الاستقالة من حيث الأسباب الدافعة إليه

تعرف الاستقالة على أنها: "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"، فتعتبر حق من الحقوق المعترف بها للعامل¹، و هو ما أكدته المادة 68 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

يفهم من خلال هذا التعريف أن هناك تمييز بين الاستقالة و التقاعد، إذ تعتبر الاستقالة سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل غير العادية، إذ يتم بإرادة العامل المحضة و قبل بلوغ السن القانوني و دون تدخل صاحب العمل (دون إرادة صاحب العمل)، أما التقاعد فهو من الأسباب العادية لإنهاء علاقة العمل، و يتم ذلك بتوفر العامل على الشروط الضرورية من شرط السن و شرط مدة العمل. يكمن وجه الشبه بين الاستقالة و الذهاب على التقاعد في أن كل منهما يأتي بإرادة العامل و لأسباب شخصية تتعلق به، كما أنهما يهدفان إلى نتيجة واحدة وهي انتهاء علاقة العمل بين العامل و المستخدم، غير أن الاختلاف بينهما يتمثل في أن الذهاب على التقاعد يستلزم توفر شروط محددة لدى العامل (شرط السن و شرط مدة العمل)، بينما الاستقالة فلا تستلزم أي شرط من هذه الشروط، وفي إطار الذهاب إلى التقاعد يتقاضى المتقاعد معاشا بعد انتهاء علاقة العمل، أما في حالة الاستقالة تنتهي علاقة العامل بالمستخدم دون أي تعويض أو منحة³.

¹ - بوحيدة عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته و آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 84.

² - تنص المادة 1/68 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17 الصادرة في 25 أبريل سنة 1990 على أنه: "الاستقالة حق معترف به للعامل".

³ - جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 38.

ب - تمييز التقاعد عن الاستقالة من حيث الشكل و الإجراءات

نصت المادة 68 في فقرتها الثانية و الثالثة من القانون رقم 90-111¹ المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية"، من خلال هذه المادة يتبين أن المشرع الجزائري وضع شروط و إجراءات تتعلق بالاستقالة من العمل، فعلى العامل الذي يريد تقديم استقالته أن تكون مكتوبة، فيجب أن تجسد الكتابة بكل وضوح إرادة العامل ونيته في إنهاء العقد، و من هذا يتبين وجه الشبه بين الاستقالة و الذهاب على التقاعد حيث يتطلب هذا الأخير تقديم طلب مكتوب و تكوين ملف، ثم إيداعه لدى صندوق التقاعد، ليقوم بفحص الملف ومدى احتوائه على الوثائق اللازمة ومن بينها تلك التي تبين مدى استنفاد العامل لشروط السن وشروط مدة العمل. على العامل إشعار رب العمل مسبقا قبل مغادرته لمنصب عمله حسب ما نصت عليه الاتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية، و هو ما يسمى بمهلة الإخطار و هي تلك التي تربط ما بين وقت تبليغ الاستقالة إلى صاحب العمل و بين الأجل الذي ينتهي بموجبه عقد العمل فعلا².

ج - تمييز التقاعد عن الاستقالة من حيث الآثار

يتميز التقاعد عن الاستقالة من حيث الآثار أن في الاستقالة لا يتقاضى المستقيل أي تعويض (معاش أو منحة) بعد قطع علاقة العمل بالمستخدم، بينما يتقاضى المتقاعد معاشا أو منحة بعد قطع علاقة العمل.

في الأخير نستنتج من خلال إجراء هذه المقارنة بين الذهاب على التقاعد والاستقالة، في أن المشرع أعطى الحرية للعامل في الذهاب على التقاعد في كل من التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن،

¹ - قانون رقم 90-111 المتعلق بعلاقات العمل، السابق الذكر.

² - بوحميذة عطاء الله، المرجع السابق، ص ص 89-92.

إلا أن هذا لا يعتبر استقالة للعامل من منصب عمله، فحتى وإن كان يتفقان من حيث الإجراءات، إلا أنهما يختلفان من حيث الشروط والأسباب والآثار.

ثانيا- تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي

نقوم من خلال هذا العنصر إجراء مقارنة بين الإحالة على التقاعد و التسريح التأديبي من حيث الأسباب و الشروط، ومن حيث الشكل و الإجراءات، ثم من حيث الآثار.

أ- تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي من حيث الأسباب و الشروط

يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه، القضاء والتشريع على حد سواء حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بمهامه أو بمناسبة ذلك قصد حماية مصالحه من جهة، و ضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة¹.

نصت المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة بالقانون رقم 91-29² "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسمية. و علاوة على الأخطاء الجسمية، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي يرتكب أثناء العمل، تعتبر على العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسمية، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات، الأفعال الآتية:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته،
- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،
- إذا شارك في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقا الأحكام التشريعية الجاري بها العمل في

هذا المجال،

¹ - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 12.

² - المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر

1991، ج. ر. عدد 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

- إذا قام بأعمال عنف،
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي قد تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به،
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل."

بين المشرع من خلال هذه المادة الحالات التي تعتبر من الأخطاء الجسمية و بالتالي تؤدي إلى التسريح التأديبي، أما فيما يخص الإحالة على التقاعد (التقاعد العادي و التقاعد المسبق) فتتم بتوفر الشروط الضرورية (بلوغ السن القانوني و المدة القانونية) بالإضافة إلى شرط الظرف الاقتصادي بالنسبة للتقاعد المسبق.

ب- تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي من حيث الإجراءات

يجب على المستخدم في التسريح التأديبي أن يحترم الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي، و قد استلزم المشرع أن تتضمن هذه الإجراءات للتبليغ الكتابي للعامل لقرار التسريح و استماع المستخدم له¹.

أما الإحالة على التقاعد فتكون بتكوين الملف الضروري من طرف العامل و إيداعه لدى صندوق التقاعد، ليتم بعد ذلك مراجعة الملف مدى توفره على الوثائق اللازمة و يتفق التسريح التأديبي مع الإحالة على التقاعد في أن كليهما يتم بإرادة المستخدم، و يختلفان في أن الإحالة على التقاعد إجراء عادي لإنهاء علاقة العمل، بينما يعتبر التسريح التأديبي كإجراء غير عادي.

ج- تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي من حيث الآثار

تميز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي، في تقاضي المتقاعد لتعويض عن السنوات التي قضاهما في العمل، و يتمثل هذا التعويض في المعاش الذي يصرف له و ينتقل هذا المعاش إلى ذوي الحقوق بعد وفاته، أما التسريح التأديبي فلا يتقاضى المسرح في هذه الحالة أي تعويض أو مقابل.

¹ - المادة 2-73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المتممة بموجب القانون 91-29 .

من خلال إجراء هذه المقارنة فإنه يتبين لنا أن الإحالة على التقاعد لا يعتبر تسريحاً تأديبياً، حتى و إن كانا يتفقان في أن كليهما يتم بإرادة المستخدم، إلا أنهما يختلفان في أسباب و شروط كل منهما، و من حيث آثارهما، و لكن تجدر الإشارة إلى أن إحالة الموظف على التقاعد يمكن أن تترتب آلياً في حالة ارتكابه خطأً تأديبياً، و في مثل هذه الحالات فإن إبعاد الموظف قبل سن التقاعد يترتب عن عقوبة تأديبية¹.

المطلب الثاني: شروط الإحالة على التقاعد

اتفقت جميع التشريعات على اعتبار بعض الشروط كشروط للإحالة على التقاعد، والمتمثلة في شرط السن، و شرط المدة القانونية للعمل بالإضافة إلى دفع الاشتراكات و سوف نتطرق إلى شرط السن من خلال الفرع الأول، ثم إلى شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات في الفرع الثاني

الفرع الأول: شرط السن القانونية

لصعوبة تحديد سن معين يمكن اعتباره السن الذي لا يستطيع الشخص العمل بسبب الشيخوخة، فإن جميع التشريعات تحدد سناً معينة تمنح ببلوغها معاشات الشيخوخة، و ذلك بغض النظر ما إذا كان الفرد يستطيع العمل من عدمه في هذا السن، ويسمى هذا السن بسن المعاش أو سن الإحالة للمعاش²، أو سن الإحالة على التقاعد.

يمكن تعريف سن التقاعد على أنه: السن التي ينسحب فيها العامل نهائياً من الهيئة العاملة، و يتوقف مجهوده الإنتاجي، و يرى آخرون أن سن التقاعد يرتبط بالناحية الوظيفية و تتحدد هذه الأخيرة بالسن التي تصبح فيها قدرة العامل لا تستطيع الإنتاج بحيث تصبح طاقته الإنتاجية في الانتقاص المستمر و يصبح غير قادر على العمل كما يجب³.

¹ - مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 336.

² - خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، المرجع السابق، ص 186.

³ - جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 42.

عرفه البعض على أنه " العمر الذي يخرج فيه العامل نهائيا من الخدمة ويتوقف مجهوده الإنتاجي".¹

كما عرفه الأستاذ جميع حسين على أنه " السن المقررة قانونا والتي متى بلغها العامل وجبت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته و مقدرته عن العمل".

يتبين من خلال التعاريف السالفة الذكر على أن سن التقاعد هو السن الذي حدده التشريع الداخلي لكل دولة، والذي يخول العامل الحق في الإحالة على التقاعد، كما توجد عدة عوامل تدخل في تحديد سن الإحالة على التقاعد و المتمثلة في المستوى العام للأعمار في الدولة، ففي بعض الدول التي تتميز بانخفاض معدلات الوفاة وارتفاع توقع الحياة تكون سن التقاعد مرتفعة نسبيا، بالإضافة إلى المستوى الاقتصادي للدولة ففي الكثير من الدول المتقدمة اقتصاديا يكون فيها سن الإحالة على التقاعد أكبر نسبيا، ضف إلى ذلك طبيعة الصناعة و النشاط، ففي بعض الصناعات أو الأنشطة الخطرة كالعمل في المناجم قد يتم تحديد سن الإحالة أقل من الصناعات الأخرى.

كما يلعب عامل الجنس دور أساسي في تحديد سن الإحالة على التقاعد ففي الكثير من الدول يكون سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للمرأة أقل من سن الإحالة بالنسبة للرجل (و هذا هو حال المشرع الجزائري).

كما حرصت التشريعات العمالية على إتاحة فرصة من الوقت كي ينعم العامل بعد تعب طويل من الراحة المشمولة بالضمان، مقابل الجهد الذي بذله خلال حياته المهنية²، لكونه عند بلوغ السن المحددة قانونا تصبح قدراته الجسدية و العقلية محدودة، فلا يمكن استمراره في العمل³.

اهتمت منظمة العمل الدولية في إدراج سن التقاعد في الاتفاقيات الصادرة عنها، منها الاتفاقيتين رقم 35 و 36، التوصية رقم 43، الاتفاقية رقم 102 والاتفاقية رقم 128 كما ذكرناها سابقا في الفصل الأول من هذا الباب.

¹ - المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها، منظمة العمل العربية، صنعاء، 1991، ص 20.

² - خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، المرجع السابق، ص 186، 187.

³ - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 231.

تختلف السن المحددة للإحالة على التقاعد في التشريعات الداخلية فهناك من حددها ب 60 سنة للرجال و سن الخامسة و الخمسين للنساء مثل المشرع الجزائري والمشرع الأردني، المشرع السعودي...، ويتم إثبات السن بشهادة الميلاد الرسمية أو بأي وثيقة رسمية أخرى صادرة عن جهة مختصة¹.

الفرع الثاني: شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات

يعتبر كذلك من شروط الإحالة على التقاعد استيفاء العامل مدة من العمل حددتها الدول في تشريعاتها الداخلية، وينتج عن هذه المدة دفع اشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي، يمكن تعريف هذه المدة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد²، في هذا الصدد يمكننا تقديم تعريف للمدة القانونية للعمل على أنها المدة التي زاول فيها العامل نشاطا خاضعا للتأمين كما حدده المشرع في قانونه الداخلي. تعلق غالبية الأنظمة منح معاشات الشيخوخة على مدة عمل دنيا، وقد تكون هذه المدة، مدة اشتراك أو عمل، أو إقامة. و قد يعبر عن هذه الفترة بالأسابيع، الأشهر، الفصول، السنوات، وهناك من التشريعات من يتم حسابها باليوم.

في الأنظمة التي تشترط الإقامة، فإن الحق في المعاش يفترض على الغالب الإقامة الاعتيادية في البلد خلال فترة محددة تتراوح بين سنة وعشر سنوات على العموم، أما في الأنظمة التي تعتمد بمدة الاشتراك، التأمين أو العمل، فإن أغلبية التشريعات تعلق الحق في معاش التقاعد بفترة عمل دنيا، قد تكون قصيرة أو طويلة، فلا تتعدى 15 سنة، إلا أن في بعض التشريعات قد تكون أطول لتصل إلى 20 سنة³.

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز و النقض)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، دون بلد النشر، 2006، ص545.

² - جعيجع حسين، المرجع السابق، ص52.

³ - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص245.

عند الحديث عن مدة العمل فإن معظم التشريعات تربط هذا الشرط بشرط دفع الاشتراكات أمام هيئات الضمان الاجتماعي، ويقصد بالاشتراكات، الاقطاعات التي تتم على الأجر أو الربح بنسبة مئوية، التي يلتزم المؤمن عليه بصفة دورية بدفعها شهريا أو فصليا أو سنويا، وفي معظم التشريعات يتم تحديد مدة دفع الاشتراكات أقل من مدة العمل، كالمشرع الجزائري الذي اشترط مدة عمل تساوي 15 سنة على الأقل، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تساوي نصف هذه المدة على الأقل.

وظفت كل من الاتفاقية رقم 102 في المادة 29 منها¹، و الاتفاقية رقم 128 في مادتها 218² كلمة الحد الأدنى من التدرج و ذلك للدلالة على الحد الأدنى لسنوات الاشتراك أو الاستخدام (العمل) أو الإقامة، التي تؤخذ بعين الاعتبار لاكتساب الحق في معاش التقاعد، فقد أشارت الفقرة 2 من المادتين 29 و 18 من الاتفاقيتين بأنه في حالة ما إذا نصت التشريعات على فترة دنيا من الاشتراك أو العمل، تمنح معاشات مخفضة لكل شخص أتم حسب التشريع الداخلي فترة تدرج لمدة 15 سنة اشتراك أو عمل، فتركت الاتفاقيتين الحرية للتشريع الداخلي لتحديد الشروط التي تراها ضرورية في هذا المجال شرط ألا تزيد مدته عن المدة المحددة في الاتفاقية³.

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج أن ظهور نظام التقاعد مر عبر مراحل عديدة من الزمن، فرغم وجود تأمين للأشخاص المسنين في العصر القديم عن طريق التكافل بينهم، إلا أن ظهور منظومة قانونية له كانت في ألمانيا على يد بسمارك، فكان السباق لوضع نظام يحكم هذا النوع من الضمان الاجتماعي، وكان لهذا النظام تأثير في نشأته و تطوره في الدول الأوروبية بدءا من فرنسا، حتى انتشر في جميع الدول الأوروبية، كما انتقل إلى أمريكا و آسيا و إفريقيا.

أما عن تطور نظام التقاعد في الجزائر، فكان موجودا في عهد الاستعمار الفرنسي، إلا أنه كان يطبق بصورة عنصرية، فلم يكن يشمل جميع الجزائريين، بل كان يمتد إلى البعض منهم فقط من يخدمهم و بعد أن أخذت الجزائر استقلالها، استمرت العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع

¹ - المادة 29 من الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

² - المادة 18 من الاتفاقية رقم 128 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة، المرجع السابق.

³ - عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 243.

السيادة الوطنية، إلى أن شرعت عدة قوانين في هذا المجال في سنوات السبعينات، لكن تعدد القوانين من جهة، وصعوبة تطبيقها من جهة أخرى أدى بالمشرع إلى وضع قانون موحد في سنة 1983.

الباب الأول: النظام القانوني للتقاعد

يعتبر التقاعد حقا من الحقوق المقررة لكل عامل بلغ سن معينة، فكل عامل يكد ويجهد نفسه له الحق في الراحة ببلوغه هذه السن لعدم قدرته عن العمل، فيعتبر حالة من الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل، وللتعبير عن حقه في هذه الراحة جعل له مورد خاص يسمى معاش التقاعد، تمت المطالبة بهذا الحق من طرف طبقة العمال عبر صراع طويل، فانتشر في جميع دول العالم، كما أدرج ضمن انشغالات المنظمات سواء الدولية كمنظمة العمل الدولية أو الإقليمية كمنظمة العمل العربية، كما بيناه من خلال الفصل التمهيدي.

مر التقاعد في الجزائر بعدة مراحل فوجد هذا الحق منذ وجود الاحتلال الفرنسي، فطبق القانون الفرنسي على العمال الجزائريين واستمر العمل به في الجزائر بعد الاستقلال، إلى غاية صدور قانون خاص بالتقاعد سنة 1983 ثم عرفت الجزائر بعد ذلك عدة أنظمة.

لتسيير نظام التقاعد كان لابد من وضع صناديق خاصة بكل فئة كما فعل المشرع الجزائري (فئة الأجراء، فئة غير الأجراء و فئة الإطارات العليا في الدولة)، كما يجب تمويل هذه الصناديق وفق المعيار الذي اتخذه المشرع سواء بالاشتراكات التي يدفعها المنخرطين فيها أو بالإعانات التي تقدمها الدولة. بناء عليه يتناول هذا الباب بيان أنظمة التقاعد الموجودة في التشريع الجزائري والهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد وتمويلها، وعليه ينقسم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الأول أنظمة التقاعد بعد الإصلاحات الاقتصادية، و نخصص الفصل الثاني للهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد وتمويلها.

الفصل الأول: أنظمة التقاعد بعد الإصلاحات الاقتصادية

تتعدد أنظمة التقاعد في كل دولة حسب حاجة المجتمع الاقتصادية و الاجتماعية، ففي التشريع الجزائري صدر في بادئ الأمر القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد¹، فوحد جميع أنظمة التقاعد كما تطرقنا له في الفصل التمهيدي.

بعد أن مرت الجزائر بالأزمة الاقتصادية التي عرفتها في نهاية الثمانينات، ومن أجل تخفيف الأعباء على المؤسسات الاقتصادية، حاول المشرع إيجاد صيغة للتقاعد، وجعلها وسيلة لتغيير في نمطه، حيث جعل منه من بين الحلول التي عن طريقها يتم امتصاص البطالة، وجعل منه كآلية للإنعاش الاقتصادي، حيث أن المؤسسات الاقتصادية كانت في صعوبات مالية، وأصبحت تمنح للعمال إمكانية الإحالة على التقاعد مسبقا قبل استيفاء السن القانونية للإحالة على التقاعد، كما هو محدد في قانون 83-12 السالف الذكر، وهو ما يسمى بنظام التقاعد المسبق، حيث كرس هذا النظام الجديد للتقاعد المرسوم التشريعي رقم 94-10²، والذي جاء تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-09³ المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

بعد سنوات قليلة قام المشرع بتعديل القانون 83-12 بموجب الأمر رقم 97-13⁴ الذي أحدث نظام التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، لكن بالإضافة إلى هذه الأنواع من التقاعد، وضع المشرع أنواعا أخرى تستفيد منها فئات خاصة حددها بموجب نصوص قانونية.

وقوفا عند هذه الأنواع لأنظمة التقاعد، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، فخصصنا المبحث الأول لدراسة أنظمة التقاعد العامة، ثم خصصنا المبحث الثاني لأنواع أخرى من التقاعد تطبق على فئات خاصة.

¹ قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² مرسوم تشريعي رقم 94-10، المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

³ مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 01 جوان 1994.

⁴ أمر رقم 97-13 المعدل و المتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

المبحث الأول: أنظمة التقاعد العامة

نقصد بأنظمة التقاعد العامة تلك المطبقة على الأجراء و غير الأجراء، حيث تختلف هذه الأنظمة في شروطها سواء في شرط السن أو في شرط مدة العمل، أو في دفع الاشتراكات، تتمثل هذه الأنظمة في نظام التقاعد الكلي، نظام التقاعد المسبق، نظام التقاعد النسبي، ونظام التقاعد دون شرط السن، وباعتبار أن التقاعد النسبي ودون شرط السن استثناءين عن التقاعد الكلي نورد كل هذه الأنظمة تحت عنوان التقاعد الكلي في المطلب الأول ونتطرق إلى هذين النظامين (النسبي ودون شرط السن) في المضمون كاستثناءين، وفي المطلب الثاني ندرس نظام التقاعد المسبق.

المطلب الأول: نظام التقاعد العادي (الكلي)

نتناول في هذا المطلب نظام التقاعد الكلي أو (العادي)، فنقوم بشرح فكرة التقاعد عامة في الفرع الأول، ثم نتطرق في الفرع الثاني إلى شروط التقاعد الكلي، وفي نفس الوقت نقوم بمقارنة مع التشريعات الأخرى في بعض النقاط حينما يستدعي الأمر ذلك.

الفرع الأول: شرح فكرة التقاعد العادي

يعتبر التقاعد أو كما تطلق عليه بعض التشريعات اسم التأمين على الشيخوخة من بين الحقوق وأهمها التي اعترفت بها مختلف التشريعات باختلاف مذاهبها واتجاهاتها السياسية والاقتصادية للفئة العاملة من المجتمع¹.

يشمل معاش التقاعد حسب ما نص عليه القانون 83-12 على نوعين من المعاش، الأول هو الذي يمنح للعامل على أساس نشاطه، ويضاف إليه زيادة الزوج المكفول، يسمى المعاش المباشر، والثاني هو ذلك الذي يحول إلى من كان يتكفل بهم المتقاعد المتوفى أثناء حياته وهم الزوج الباقي على قيد الحياة، أبناء العامل المتوفى وأصوله²، فيجب أن يكون أبناء العامل المكفولين أقل من 18 سنة،

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 268.

² - المادة 5 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

ويعتبر مكفولين كذلك الأولاد البالغين أقل من 25 سنة الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين ويتقاضون أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني المضمون، و أيضا الأولاد البالغين أقل من 21 سنة إذا كانوا مازالوا يمارسون دراستهم، الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، و كذلك البنات المكفولات إذا كان ليس لديهن دخل مهما كان سنهم، ويعتبر من الأصول أصول المؤمن له، أو أصول زوجته، المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد¹، وقد حدد القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ب 75 بالمائة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون².

الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد العادي

كي يكون للعامل الحق في الإحالة على التقاعد يجب أن يستوفي الشروط الضرورية التي تمكنه من ذلك، حيث تخضع هذه الشروط عامة في تحديدها لمجموعة عوامل اقتصادية، اجتماعية وسياسية لدى كل دولة، وقد تختلف هذه العوامل في الدولة الواحدة من زمن لآخر بحسب المتغيرات الدولية والإقليمية³. حدد المشرع الجزائري شروط التقاعد العادي في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم في شرط السن وشرط المدة القانونية للعمل.

¹ المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جوان سنة 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 28 الصادرة في 03 جويلية 1983 .

² المادة 16 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون رقم 99-03، السابق الذكر.

- لم يعرف المشرع الجزائري الأجر الوطني المضمون على خلاف ذلك عرفه المشرع المغربي على أنه: " القيمة الدنيا المستحقة للأجير و الذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، و المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و تطوير المقاوله." عن بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2007، 2008، ص 107.

حدد المشرع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 11-407، مؤرخ في 29 نوفمبر سنة 2011، ج.ر. عدد 66 الصادرة في 4 ديسمبر 2011 ب 18.000 دج للشهر.

³ قويدر ميمونة، نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 197 .

أولاً- شرط السن القانونية

حدد المشرع الجزائري سن الإحالة على التقاعد العادي ووضع استثناءات عديدة واردة عن هذا السن وهو ما سوف نتطرق إليه من خلال العنصرين التاليين.

أ- تحديد سن الإحالة على التقاعد العادي

بالرجوع إلى نص المادة السادسة في فقرتها الأولى من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد فإنه حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يبلغ 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء حدد المشرع السن التي تخولهم الحق في معاش التقاعد ب 65 سنة بالنسبة للرجال، و 60 سنة بالنسبة للنساء¹.

ب- الاستثناءات عن تحديد سن الإحالة على التقاعد

وضع المشرع استثناءات عن تحديد سن الإحالة على التقاعد في القانون 83-12 قبل تعديله، ثم وضع استثناءات أخرى بعد تعديله بموجب الأمر 97-13. وبذلك يكون المشرع قد خص بعض الفئات امتياز التخفيض في سن الإحالة على التقاعد لاعتبارات خاصة حددها بموجب تلك النصوص .

1- الاستثناءات المذكورة في القانون 83-12

تستفيد المرأة من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاث سنوات إذا ربي ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل. تجدر الإشارة إلى أنه لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل، والذي ليس بإمكانه الاستفادة من معاش العجز بشرط أن لا تكون عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش تقل عن 15 سنة.

كما أن العمال الذين يشتغلون في مناصب على قدر من الضرر يستفيدون من تخفيض في السن و يخفض السن القانونية للتقاعد أي 60 سنة بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية ب

¹ - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج.ر. عدد 61 الصادرة في 18 نوفمبر 2015.

5 سنوات، كذلك تخفض السن للذين أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بسنة عن كل نسبة عجز تساوي 10 بالمائة أو 6 أشهر عن كل نسبة 5 بالمائة¹.

2- الاستثناءات التي وضعها المشرع بعد الإصلاحات الاقتصادية

فكر المشرع في طريقة لإيجاد حلول يمكن عن طريقها امتصاص و لو جزء من البطالة التي لطالما ظلت في الجزائر في تزايد مستمر، فوضع أنظمة جديدة في مجال التقاعد تختلف عن سابقتها بموجب الأمر 97-13 المعدل للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، حيث تسمح هذه الأنظمة بذهاب العامل على التقاعد قبل السن القانونية للإحالة إليه، وذلك ما يسمح بخلق فرص عمل جديدة تسمح بتشغيل الأشخاص العاطلين عن العمل، تتمثل هذه الأنظمة في نظام التقاعد النسبي و نظام التقاعد دون شرط السن.

1/2: نظام التقاعد النسبي

يمكن تعريف التقاعد النسبي على أنه، التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، و التي تتمثل في 60 سنة، بشرط أن لا تقل مدة عمله عن 20 سنة. أول نص تشريعي أتى من خلاله المشرع بنظام التقاعد النسبي هو المرسوم التنفيذي رقم 95-119 حيث طبق هذا المرسوم على فئة معينة من العمال و هي فئة الإطارات العليا للدولة، لكن بمجيء الأمر 97-13 أصبح هذا النظام يطبق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية².

تتمثل شروط التقاعد النسبي في بلوغ العامل 50 سنة إذا كان رجلا و 45 سنة إذا كانت امرأة، وتأدية مدة عمل فعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 20 سنة على الأقل، وتخفيض إلى 15 سنة بالنسبة للمرأة³. لا تتم الاستفادة من هذا النوع من التقاعد، إلا بطلب من العامل الأجير و لا تأخذ بعين الاعتبار تلك الإحالة المقررة من المستخدم بإرادته المنفردة⁴. أما عن معاش

¹ - المواد 7، 8، 9 و 21 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري(نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، المرجع السابق، ص 275.

³ - المادة 6 مكرر/2 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر رقم 97-13، السابق الذكر.

⁴ - المادة 6 مكرر/4 من القانون نفسه.

التقاعد فيمنح للعامل بنسبة 50 بالمائة إذا أدى مدة عمل تساوي على الأقل 20 سنة، و تكون نسبة المعاش 62.5 بالمائة إذا أدى العامل مدة عمل تساوي 25 سنة¹.

2/2: نظام التقاعد دون شرط السن

يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استيفائه لشرط السن المعتمد في التقاعد العادي، إذا أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، ويدخل في حساب 32 سنة الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل والبطالة، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية².

أما في التشريعات المقارنة فقد حدد المشرع الأردني سن استحقاق المؤمن عليه راتب الشيخوخة ب 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة³. كذلك المشرع المغربي حدد سن الإحالة على التقاعد ب 60 سنة بالنسبة للرجل والمرأة إلا أنه استثنى حالة واحدة و هي حالة عمال المناجم، حيث يحق لهؤلاء الذهاب على التقاعد ببلوغ سن 55 سنة، أي يخفض السن عند هؤلاء ب خمس سنوات، بشرط أن يبرروا عملهم داخل المناجم لمدة خمس سنوات. أما المشرع التونسي فقد حدد سن التقاعد ب 60 سنة سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص و 65 سنة بالنسبة للعمال غير الأجراء في القطاع الفلاحي أو غير الفلاحي، وقبل السن 60 سنة أي عند 55 سنة بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة والمضرة بالصحة⁴.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، المرجع السابق، ص 276.

² - المادة 6 مكرر/1 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر رقم 97-13.

³ - سالم سماح، التشريعات الاجتماعية (منهاج الأخصائي الاجتماعي في ميادين الممارسة المهنية)، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2010، ص 79.

⁴ - MALLAT Hyam, la sécurité sociale et les assurances sociales dans les pays arabes : (Afrique du nord, MOYEN-ORIENT), bruylant et delta, 1999, P 95 et P113 .

أما المشرع المصري فقد ميز فيما يتعلق بسن الإحالة على التقاعد بين العقود غير المحددة المدة و العقود المحددة المدة، ففي حالة العقود غير المحددة المدة فإنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن 60 سنة، أما في حالة العقود المحددة المدة و كانت مدة العقد تمتد إلى ما بعد بلوغ العامل سن 60 سنة، فلا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته¹، و يمكن تخفيض السن المقررة للتقاعد أي 60 سنة بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة و الخطيرة، ويتم تحديد هذه الأعمال بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يقترحه وزير التأمينات، و يجب على رئيس الجمهورية أن يحدد في قراره سن التقاعد لهذه الفئة من العمال و كذلك نسبة رفع الاشتراكات بما يغطي تخفيض السن². تجدر الإشارة إلى أنه في التشريع المصري إذا بلغ العامل سن التقاعد بعد استكمال المدة القانونية لاستحقاق المعاش فالعامل في هذه الحالة يمنح له معاش التقاعد، وإذا استمر في العمل بعد ذلك فله الحق في الجمع بين المعاش والأجر ولكن لا تحتسب مدة العمل الجديد في التأمين، فلا يدفع عنها اشتراكات و لا يتحصل على معاش عن هذه المدة³.

أما في التشريع الفرنسي فالسن التي تخول الحق في التقاعد محددة ب 60 سنة بالنسبة للمؤمنين المولودين قبل أول جويلية 1951 طبقا للقانون المؤرخ في 9 نوفمبر 2010، أما الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم المدة القانونية للعمل فقد حددها المشرع ب 67 سنة، فيستطيع هؤلاء التقاعد حتى و إن لم يستوفوا المدة القانونية للعمل⁴.

ثانيا- شرط المدة القانونية للعمل

إضافة إلى وجوب توفر شرط السن في العامل للحصول على معاش التقاعد، يجب أن يتوفر شرط آخر وهو شرط المدة القانونية للعمل، والتي حددها المشرع ب 15 سنة على الأقل من العمل.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية و الوساطة والتحكيم، الإضراب و الإغلاق)، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 389 .

² مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 230 .

³ محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، دون دار نشر، مصر، 1997، ص 136 .

⁴ -BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, droit social, Francis lefevre, paris, 2012, 2013, p 160, 161.

والملاحظ أن المشرع في القانون المتعلق بالتقاعد استوجب أن يتوفر الشرطين مع بعضهما، أي شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل، ويفهم ذلك من عبارته: " تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين..."¹

كما يجب الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا تخلف شرط مدة العمل أي 15 سنة، تضاف خمس سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول²، فيفهم من هذه العبارة أنه إذا عمل العامل مدة تقل عن 15 سنة، تضاف خمس سنوات إلى شرط السن لتصل إلى 65 سنة³.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فنص المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص على أن الشخص غير الأجير الذي بلغ سن التقاعد ولا يستوفي شرط مدة العمل والاشتراكات، يمكنه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 5 سنوات⁴.

تدخل في حساب مدة العمل أي فترات العمل، الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل و البطالة⁵، وأيضا كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض حينما يستنفذ المؤمن له حقوقه في التعويض بشرط أن تعترف هيئة الضمان

¹ - المادة 6 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 240 .

³ - المادة 10 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر رقم 97-13، السابق الذكر.

⁴ - تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص على أنه: " الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص و بلغ سن التقاعد كما هي محددة في المادة 9 أعلاه، و لا يستوفي شروط العمل و الاشتراك المطلوبة بمقتضى التشريع و التنظيم المعمول بهما، يمكنه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس (5) سنوات مقابل دفع اشتراكات تعويض حسب الكيفيات الآتية:

- خمس (5) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ خمسا و ستين (65) سنة،

- أربع (4) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ ستا و ستين (66) سنة،

- ثلاث (3) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ سبعا و ستين (67) سنة،

- سنتان (2) على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ ثمان و ستين (68) سنة،

- سنة واحدة (1) على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ تسعا و ستين (69) سنة.

تعادل نسبة اشتراك التعويض قسط الاشتراك المخصص للتقاعد.

يتشكل الأساس المعتمد كقاعدة لحساب اشتراك التعويض من أساس الاشتراك المصرح به في السنة الأخيرة من النشاط."

⁵ - المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بموجب الأمر رقم 97-13، السابق الذكر.

الاجتماعي بعجزه البدني الذي يعيقه عن مواصلة العمل أو استئنافه، كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ربع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته خمسون بالمائة على الأقل، وأيضاً الفترة التي أدى فيها المؤمن له التزامات الخدمة الوطنية، و كذا كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة¹. تعتبر كذلك فترات عمل العطل القانونية المدفوعة الأجر مثل العطلة الأسبوعية، والتي تقدر حسب قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بيوم كامل في الأسبوع، و تكون في ظروف العمل العادية يوم الجمعة²، وكذلك العطلة السنوية التي تقدر ب ثلاثين(30) يوماً، أي يومين و نصف يوم عن كل شهر عمل³، كما يستفيد عمال الجنوب من عطلة إضافية، لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام (10) في السنة، و هذا ما نصت عليه المادة 42 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وكذلك تعتبر في حكم فترات عمل الأعياد الدينية كعيد الفطر و عيد الأضحى، الأعياد الوطنية كأول نوفمبر يوم اندلاع الثورة التحريرية والخامس من شهر جويلية عيد استقلال الجزائر... الخ.

بالإضافة إلى هذه العطل التي تحسب فترات عمل، هناك فترات أخرى اعتبرها المشرع عطل مدفوعة الأجر و التي سنها المشرع في القانون المنظم لعلاقات العمل، و التي تتمثل في المدة التي يقضيها العامل من أجل تأديته لمهام مرتبط بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي في حالة سماح المستخدم بذلك، وكذلك المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، في حالة حدوث حدث من الأحداث العائلية كزواج العامل وولادة مولود له أو زواج أحد فروع، و أيضاً في حالة وفاة زوج العامل أو أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة له أو لزوج، و تقدر عطلة العامل في كل هذه الحالات ب ثلاث (03) أيام، كما نص المشرع كذلك على حالة تأدية العامل لفريضة الحج و تكون مرة واحدة خلال حياته المهنية⁴.

¹ - المادة 11 من القانون رقم 83-12، السابق الذكر.

² - المادة 33 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السابق الذكر.

³ - المادة 41 من القانون نفسه.

⁴ - المادة 54 من القانون نفسه.

تعتبر في حكم فترات عمل الفترات التي استفاد فيها العامل من معاش التقاعد المسبق و يفهم ذلك من خلال قراءة المادة 20 من المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق¹، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية²، وتحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني بضعف مدتها، ويأخذ بعين الاعتبار الفترات التي قضها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي³.

نلاحظ من خلال استقراء المادتين 6 مكرر من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 97-13، والمادة 11 من نفس القانون أن هناك إعادة لبعض الفقرات، ففي الفقرة الأولى من المادة 6 مكرر اعتبر المشرع في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات بعنوان التأمين على المرض و الأمومة وحوادث العمل و البطالة، وهي نفس الفقرة الأولى و السابعة من المادة 11، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر المنصوص عليها في المادة 6 مكرر نص عليها المشرع كذلك في الفقرة الرابعة من المادة 11، فترات الاستفادة من التقاعد المسبق منصوص عليها في المادة 6 مكرر و منصوص عليها في الفقرة الثامنة من المادة 11 .

نستنتج من خلال كل هذا أن الحالات المنصوص عليها في المادة 11 وغير منصوص عليها في المادة 6 مكرر لا تدخل في حساب 32 سنة، أي في التقاعد دون شرط السن ومثال ذلك الفترة التي أدى فيها العامل واجب الخدمة الوطنية⁴.

من خلال هذه الدراسة نتوصل إلى أنه يجب على العامل الذي يريد الاستفادة من معاش التقاعد أن يستوفي الشرطين السابقين من شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل، لكن بالإضافة إلى هذين الشرطين يجب على العامل كذلك أن يكون قد دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة

¹-تنص المادة 20 / 1 من المرسوم التشريعي رقم 94-10، المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر، على ما يلي: " تعد فترات دفع معاش التقاعد المسبق فترات عمل مأجور..."

²- المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر رقم 97-13، السابق الذكر.

³- المادة 22 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

⁴ Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Guide de procédures de liquidation des retraites, caisse nationale des retraites(CNR), décembre, 2008, p10.

منتظمة طوال مدة العمل¹، فإذا عمل العامل لمدة معينة ولم يدفع خلالها الاشتراكات المطلوبة سواء الحصة التي يدفعها العامل أو تلك التي يدفعها صاحب العمل، فهذه المدة لا تدخل لاستيفاء معاش التقاعد لعدم توفر شروط الحق في التقاعد، إلا أنه في حالة ما إذا كان العامل بلغ سن التقاعد، و لم يستوف شرط مدة العمل ودفع الاشتراكات المطلوبة، ففي هذه الحالة يمكن للعامل أن يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس سنوات، ولكن بشرط أن يدفع المستخدم اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية، حيث يقدر الاشتراك التعويضي باثني عشر (12) اشتراكا شهريا عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي وتعادل المساهمة الجزافية ثلاث (3) مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي، ويجب أن يكون العامل قد ينتمي إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل².

أما في التشريعات المقارنة فالمشرع البحريني اشترط بالإضافة إلى توفر شرط السن القانونية للإحالة على التقاعد، يجب أن يقوم العامل بدفع اشتراكات تعادل 180 شهرا على الأقل، أو 240 شهرا قبل سن 60 سنة، أو 120 شهرا بعد سن 60 سنة مع دفع 35 شهرا متتالية على الأقل خلال الخمس السنوات الأخيرة التالية للإحالة على التقاعد³. أما المشرع المغربي بالإضافة إلى أنه استلزم توفر العامل على شرط السن القانونية التي تقدر ب ستين سنة، و55 سنة بالنسبة لعمال المناجم، استلزم كذلك تبرير العامل 3240 يوم على الأقل من التأمين.

أما في المملكة العربية السعودية للاستفادة من تأمين الشيخوخة يجب على المؤمن أن يكون محققا لشروط محددة و تتمثل في بلوغ العامل ستين سنة من العمر و تسديد اشتراكات عن 180 شهرا على الأقل أو تسديد 120 شهرا منهم 36 شهرا خلال الخمس سنوات التي تسبق مباشرة تاريخ التقاعد أو تسديد اشتراكات عن 60 شهرا متتالية تسبق مباشرة تاريخ التقاعد⁴.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، المرجع السابق، ص 272 .

² - المادة 10 / 3 إلى 8 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

³ - MALLAT Hyam, op.cit, p 53.

⁴ - ملاط هيام، الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية في لبنان و الشرق الأوسط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1999، ص

تطرح إشكالية مهمة فيما يخص المدة القانونية للعمل، فهل يمكن تمديد هذه المدة للعامل عند بلوغه سن التقاعد القانونية لضرورة المصلحة؟ وكذا تطرح إشكالية أخرى فيما يخص الإحالة على التقاعد، فمن يقوم بإحالة العامل على التقاعد، هل للمستخدم الحق في إحالة العامل على التقاعد بتوفره على الشروط الضرورية في التقاعد العادي؟ وهل يجب استيفاء شروط معينة قبل إحالة العامل على التقاعد؟

نلاحظ من خلال استقراء القانون المتعلق بالتقاعد أن المشرع لم يتطرق إلى مسألة إمكانية تمديد المدة القانونية للعمل في حالة بلوغ العامل سن التقاعد لضرورة المصلحة، إلا أن الاتفاقيات الجماعية في العديد من المؤسسات لم تحمل عند التطرق لحق العمال في الضمان الاجتماعي والتقاعد إلى إمكانية التمديد في هذه الحالة، وفق ما تقضي به الأنظمة الداخلية، و نذكر على سبيل المثال المادة 315 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك¹.

أما فيما يخص الإحالة على التقاعد، فالقانون المتعلق بالتقاعد رقم 83-12 في مادته العاشرة نص على أنه إذا استوفى العامل الشروط الضرورية، من شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل، فله الحق في الإحالة على التقاعد².

نلاحظ من خلال استقراء القانون 83-12 أن هذه المادة هي المادة الوحيدة التي نص فيها المشرع عن الإحالة على التقاعد، إلا أن ما نلاحظه أنها لم تبين أن رب العمل هو من يقوم بإحالة العامل على التقاعد، فلا نجد من خلال النص عبارة دالة على ذلك .

لكن بالعودة إلى المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية في مادته التاسعة والعشرين نجد أن المشرع نص على قدرة

¹ - أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري و المقارن (القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012 ، الجزائر، ص 374، 375.

² - تنص المادة 10 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، على أنه: " للعامل الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و 6 مكرر و 7 و 8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد..."

المستخدم في إحالة العامل على التقاعد في حالة استيفائه للشروط القانونية اللازمة¹، وهي المادة الوحيدة التي نصت على ذلك بنص صريح².

تجدر الإشارة إلى أن إحالة العامل على التقاعد لا تستدعي التسبيب و إنما يجب على المستخدم احترام شرط السن القانونية ومدة العمل فقط، وإلا اعتبر الإجراء تسريحا³، ففي حالة استيفاء العامل للشروط القانونية من شرط السن و شرط العمل فإنه يحق للمستخدم إحالته على التقاعد، ولا يعد إنهاء علاقة العمل في هذه الحالة تسريحا تعسفيا، و تأكيدا لذلك، فقد جاء في قرار للمحكمة العليا في القضية رقم 338036 أن: حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده رفض مقرر إحالته على التقاعد والذي استجاب له قاضي الدرجة الأولى بإلغاء مقرر إنهاء علاقة العمل المتخذ من الهيئة المستخدمة و أمر من جديد بإعادة إدراجه في منصب عمله الأصلي وإلزام الصندوق الوطني للتقاعد بوقف سريان مفعول قرار الإحالة على التقاعد المبلغ للمطعون ضده بتاريخ 2001/05/28 بدعوى أن الهيئة المستخدمة الطاعنة حاليا أخطأت تطبيق أحكام المادة 10 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد والمادة 166 من الاتفاقية الجماعية لما أنهت علاقة العمل التي تربطها مع المطعون ضده وإحالته على التقاعد دون تبليغه بقرار الاستفادة من منحة التقاعد. في حين أن المادة 10 من القانون 83-12 المشار إليها أعلاه حتى و إن كانت تحمي العامل المحال على التقاعد وذلك بإقرارها على استلامه منحة التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد قبل تبليغه قرار الإحالة على التقاعد فإنها لا تعطيه أي حق في البقاء في منصب عمله و الاستمرار فيه إذا قرر المستخدم إنهاء علاقة العمل طبقا للمادة 66 من القانون 90-11 إذا توافرت شروط التقاعد في العامل، أما في حالة ما إذا كان رفض الإحالة كانت من طرف العامل بالرغم من توفر الشروط

¹ - تنص المادة 1/29 المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، السابق الذكر، على ما يلي: " يتعين على كل مستخدم أن يحيل على التقاعد الأجير الذي يستوفي الشروط القانونية اللازمة للمطالبة بمعاش التقاعد "

²KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, droit du travail, tom1, office des publications universitaires, Algérie, 2009, p280,281 .

³ - بوحيدة عطاء الله، المرجع السابق ، ص 88.

القانونية لإحالة على التقاعد، فيتحمل في هذه الحالة مسؤولية ذلك، ولا يمكنه على الإطلاق الاستفادة من المادة 10 من القانون رقم 83-12 ولا المادة 166 من الاتفاقية الجماعية ولا من الحق في المطالبة بالاستمرار في عمله، وبذلك يكون قاضي الدرجة الأولى أخطأ لما ألغى مقرر الهيئة المستخدمة، ذلك أن إنهاء علاقة العمل بسبب الإحالة على التقاعد لا يمكن أن تكون تسريحا تعسفيا¹.

كما تجدر الإشارة إلى أن رب العمل لا يستطيع إحالة العامل على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش كما نصت عليه المادة 10 من القانون المتعلق بالتقاعد، وكذلك إشعار الصندوق الوطني للتقاعد، وهو إجراء إلزامي يفترض على الإدارة القيام به، ويجب على صندوق التقاعد اتخاذ قراره في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ إيداع طلب الإحالة على التقاعد وذلك إما بإجراء تصفية معاش أو منحة التقاعد وإما بإشعار بالرفض مع تبيان طرق الطعن، و يبعث الصندوق الوطني للتقاعد بناء على طلب من المستخدم بصورة من الإشعار بقراره قبل نهاية أجل ثلاثة أشهر و يجب على المستخدم أن يبلغ العامل بهذا الإشعار فور وصوله، فلا بد على المستخدم أن يقوم بكافة الإجراءات الضرورية لكي يتحصل العامل على الحصة الأولى من معاش التقاعد وهو شرط أساسي و الغرض منه هو جعل للعامل مورد بين التاريخ الذي انتهت فيه خدمته و توقف أجره وتاريخ استلامه لأول مبلغ لمعاش التقاعد²، جاء في هذا الصدد عن المحكمة العليا في القضية رقم 100001، عن (م أ) ضد الشركة الوطنية للنقل البري، حيث قامت الشركة بإحالة الطاعن على التقاعد، فتوصلت المحكمة العليا في قرارها على أن هذا الإجراء يتطلب شروط وضعها المشرع على عاتق الجهة المستخدمة، وفي هذه القضية فإن المدعى عليها لم تتخذ الإجراءات القانونية من أجل إحالة العامل على التقاعد، وذلك بتصفية وضعيته الإدارية والمالية وتقديم الملف إلى الصندوق الوطني للمعاشات، فشرعت فقط بإيقاف دفع مرتبه، وهذا مخالف لنص المادة 10 من القانون 83-12

¹ - قضية رقم 338036، بتاريخ 2006/06/07، مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 01، لسنة 2006.

² - بن رجبال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2010، ص 92، 93.

المتعلق بالتقاعد، فإذا كان من حقها أن تحيله على التقاعد فيجب عليها كذلك أن تحترم الإجراءات القانونية في هذه المادة¹.

ما نلاحظه في الواقع العملي أنه بعد تبليغ قرار منح معاش التقاعد من الصندوق الوطني للتقاعد، فإنه يتلقى العديد من الاحتجاجات والطعون، سواء لإعادة النظر في مبلغ معاش التقاعد أو في حساب عدد سنوات العمل وسنوات الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي، وكذلك طلب الزيادة في مبلغ معاش التقاعد²، وهذا ما يخلق منازعات في التقاعد، مما يستوجب تسويتها، وهذا ما سندرسه في الباب الثاني من هذا البحث.

المطلب الثاني: نظام التقاعد المسبق

في بداية سنة 1990 حاول المشرع إيجاد عدة صيغ للتقاعد و جعلها وسيلة للتغيير من نمط التقاعد، حيث جعل منه من بين الحلول التي عن طريقها يتم امتصاص البطالة، وجعل منه كذلك كآلية للإنعاش الاقتصادي، وهذا ما فرضته حتمية إتباع الجزائر منهج اقتصاد السوق، حيث أن المؤسسات الاقتصادية كانت في صعوبات مالية فأصبحت تمنح للعمال إمكانية التقاعد قبل السن القانونية للتقاعد العادي و هو ما يسمى بالتقاعد المسبق. نتناول من خلال هذا المطلب التقاعد المسبق من حيث مفهومه وشروطه، ثم نحاول تقييم هذا النظام.

الفرع الأول: تعريف التقاعد المسبق ومجال تطبيقه

جاء هذا النظام الجديد للتقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10³، والذي جاء تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-409⁴.

¹ - قضية رقم 100001، (م أ) ضد الشركة الوطنية للنقل البري، بتاريخ 1993/10/11.

² - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 54.

³ - مرسوم تشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

⁴ - مرسوم تشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، السابق الذكر.

أولاً- تعريف التقاعد المسبق

من خلال استقراء المرسوم التشريعي 94-10 نلاحظ أن المشرع لم يعرف التقاعد المسبق، لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى والثانية منه حيث تنص المادة الأولى: " يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و 6 و 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه. "

تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه: " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم. يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص".

يقصد بالتقاعد المسبق توقف الأجير عن العمل قبل بلوغه الحد الزمني المقرر للتقاعد القانوني، و يطبق على الأجراء المقصودين بالصرف الاقتصادي¹، و نحن نفضل أن نعرف التقاعد المسبق كما يلي: إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة، ويمكن أن تمتد هذه الأحكام إلى أجراء المؤسسات و الإدارات العمومية.

نستنتج من خلال المادتين، أن سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة للرجل، و 45 سنة بالنسبة للمرأة، ولا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

¹ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى ، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 115، 116.

تنقسم الأسباب الاقتصادية إلى أسباب اقتصادية ظرفية، وهي تلك الأسباب التي تنتج عن قوة خارجية عن إرادة المستخدم¹، وتمثل هذه الأخيرة في الأزمات الاقتصادية التي تحدث على المستوى العالمي أو فقط على المستوى الوطني، ومثال عن الأزمات العالمية غلاء أسعار بعض المواد والسلع التي لا تستطيع المؤسسات الاقتصادية شراءها بأسعار باهظة لأنها تفوق قدرة هذه المؤسسات²، فتلجأ بالمقابل إلى تقليص عدد عمالها أو التوقف عن نشاطها، و الأزمات الوطنية مثل تلك التي عرفتھا الجزائر، كإخفاض سعر البترول، وإخفاض قيمة العملة الجزائرية وهي الدينار، مقارنة بالعملات العالمية كالأورو والدولار.

يتمثل النوع الآخر للأسباب الاقتصادية هي تلك التي تخرج عن النوع الأول مما يعني أن هذه الأسباب لم تقع لأسباب خارجية عن إرادة المستخدم، وإنما هي تلك الناتجة عن إعادة تنظيم العمل في المؤسسة و هيكلته، إما باتخاذ عدة مؤسسات و جعلها في مؤسسة واحدة، أو في حالة تزويد مؤسسة ما بآلات حديثة و متطورة ذات تكنولوجية عالية³، مما يجعل المؤسسات الاقتصادية مضطرة إلى الاستغناء عن عدد من العمال إما لأنها لم تصبح بحاجة إلى هذا العدد من العمال إما لأن عدة مؤسسات أصبحت في مؤسسة واحدة و بالتالي تحتاج فقط إلى عدد من العمال التي تحتاجها مؤسسة واحدة، أو لأن وسائل و آلات ذات تكنولوجية رفيعة تنتج بكمية كبيرة مما يؤدي بالمؤسسة إلى الاستغناء عن العديد من عمالها. فنتجت عن الإصلاحات الاقتصادية التي اتخذتها الدولة الجزائرية منذ سنة 1990 إصلاحات في المنظومة القانونية تهدف كلها إلى مرونة أكبر في سوق العمل، بالإضافة إلى اتخاذها عدة إجراءات للتخفيف من الآثار السلبية التي أفرزتها هذه الإصلاحات على العمل والدخل و البطالة.

بهدف إعطاء الحرية أكثر لأرباب العمل في مجال التوظيف و التسريح و اللجوء إلى العقود محددة المدة ألغى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، القانون العام للعامل، وبهدف حماية العمال

¹ - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، المرجع السابق، ص 368 .

² - قويدري مصطفى، المرجع السابق، ص 248 .

³ - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، المرجع السابق، ص 368.

الأجراء تم إنشاء صندوق التأمين على البطالة في سنة 1994 وكذلك نظام التقاعد المسبق، فأدى تطبيق كل هذه الإجراءات إلى إعادة هيكلة 1500 مؤسسة اقتصادية من سنة 1995 إلى 1999¹، فتم تقليص حوالي 212960 منصب عمل لأسباب اقتصادية منذ تطبيق المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، و إلى غاية السداسي الأول من سنة 1998 بلغ عدد الذين أحيّلوا على التأمين على البطالة حوالي 174742 عاملا، و بلغ عدد العمال الذين أحيّلوا على التقاعد المسبق حوالي 3821 عاملا².

تجدر الإشارة إلى أن القطاعات التي مستها هذه الإجراءات خاصة نجد قطاع البناء والأشغال العمومية والسكن، قطاع الخدمات، وكذلك القطاع الصناعي³.

أما عن المشرع المصري فقد نص في قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 في الفقرة الثانية من المادة 209 على أنه: "... يحظر على صاحب العمل وقف العمل كليا أو جزئيا، إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب جدية...". نلاحظ أن المشرع المصري لم يبين أنواع الأسباب التي يضطر المستخدم وقف العمل من أجلها، هل لأسباب اقتصادية، تقنية، تنظيمية... بل اكتفى المشرع أن تكون الأسباب جدية. ثم صدر قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، أين انتقلت مصر في هذه المرحلة من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، وعرفت هذه المرحلة إعادة هيكلة الكثير من المنشأة، فنصت المادة 107 من هذا القانون على أنه: " يصدر قرار من رئيس الوزراء بتشكيل لجنة للبت في طلبات المنشآت لوقف العمل كليا أو جزئيا، أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها، بما قد يمس حجم

¹- عبد الرزاق نذير، بن يوسف نوة، انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل و البطالة في الجزائر، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، دون تاريخ، ص 11، 12.

²- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي - لجنة التقييم- تقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الأول لسنة 1998، الدورة 12، ص 90 إلى 92 عن: بن عزوز بن صابر، هل الذهاب الإرادي يمس مبدأ الحفاظ على الشغل، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، التشريعات الاجتماعية: مسألة التشغيل، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2001، ص 21.

³- عبد الرزاق نذير، بن يوسف نوة، المرجع السابق، ص 12.

العمالة... " نلاحظ من خلال هذه المادة كذلك أن المشرع لم يبين نوع الأسباب التي يمكن للمنشآت أن تستند إليها في طلباتها لوقف العمل كلياً أو جزئياً.

ثم جاء القانون المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003¹ الذي أتى بأحكام أكثر تفصيلاً يقوم على عدة أسس من بينها: الإقرار لصاحب العمل بالحق في الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها لضرورات اقتصادية، بما قد يمس حجم العمالة بها، بعد حصوله على موافقة مسبقة، بعد تقديمه لطلب إلى لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء².

ثانياً- مجال تطبيق التقاعد المسبق

من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق يمكن استخلاص الفئات العمالية المعنية بالتقاعد المسبق و التي تتمثل في: العمال الأجراء حيث تنص المادة 2 منه على أنه: " تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع أجزاء القطاع...". لم يكتف المشرع الجزائري بتطبيق التقاعد المسبق على الأجزاء في القطاع الاقتصادي، بل وسعه أكثر من ذلك سنة 1998، ليطبق حتى على موظفي المؤسسات والإدارات العمومية، بنفس الشروط المطبقة على الأجزاء في القطاع الاقتصادي³.

استثنى المشرع من تطبيق أحكام نظام التقاعد المسبق بموجب المادتين 3 و 4 من المرسوم المتعلق به، مجموعة من الفئات المتمثلة في الأجزاء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية، وكذلك الأجزاء ذوي عقد عمل محدد المدة، والعاملون لحسابهم الخاص والعمال الموسمييين والعمال في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين كانت

¹ - قانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج.ر. عدد 14 الصادرة في 7 أبريل 2003.

² - يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، مصر، 2006، ص ص 143، 145.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 98-317 مؤرخ في 3 أكتوبر سنة 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر. عدد 74 الصادرة في 05 أكتوبر 1998.

بطلتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة¹.

الفرع الثاني: شروط التقاعد المسبق

وضع المشرع الجزائري للاستفادة من نظام التقاعد المسبق شروطا خاصة بالعمال الأجير سوف نتطرق إليها في العنصر الأول ثم شروطا خاصة بالمستخدم نتطرق إليها في العنصر الثاني.

أولا- الشروط الخاصة بالعمال الأجير

بالإضافة إلى وجوب أن يكون العامل أجيرا كما سبقنا ذكره، استلزم المشرع أن يبلغ العامل خمسين سنة (50) إذا كان ذكرا وخمسة و أربعين (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى، و أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد تقدر بعشرين (20) سنة على الأقل، و أن يكون العامل قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة لا تقل عن عشر (10) سنوات بصفة كاملة خاصة السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق². كما يشترط المشرع لإحالة العامل على التقاعد المسبق أن يرد اسمه في قائمة العمال موضوع التسريح لأسباب اقتصادية سواء للتقليص من عدد العمال أو توقف المستخدم قانونيا عن العمل³، وهذه القائمة يجب أن تكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليميا⁴. وأن لا يكون العامل قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر⁵.

أما عن مدة التسبيق فإنه تخفض السن للإحالة على التقاعد المسبق بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد و هذا حسب ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم

¹ - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008، ص 363 .

² - المادة 1/7 و 2 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

³ - المادة 3/7 من المرسوم نفسه.

⁴ - Ministère de Travail et de la Protection Sociale, caisse nationale des retraites (CNR), retraite anticipée (ce que vous devez savoir), juillet, 1994 .

⁵ - المادة 4/7 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق وذلك على النحو التالي يلي: 5 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 سنة على الأقل، 6 سنوات لعدد يساوي أو أكثر من 22 سنة، 7 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 24 سنة، 8 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 26 سنة، 9 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة، 10 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 29 سنة.

نلاحظ من خلال هذه المادة أن مدة التسبيق تتراوح ما بين خمس سنوات و عشر سنوات قبل السن المحددة في التقاعد العادي كما درسناه سابقا و التي تتمثل في 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء¹.

ثانيا- الشروط الخاصة بالمستخدم

تخضع إحالة الأجراء المحالين على التقاعد المسبق بدفع المستخدم مساهمة جزافية مسبقا لتحويل الحقوق، تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق و ذلك على النحو التالي: 13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات، 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد السنوات يساوي أو يفوق 5 سنوات، 19 شهرا إذا كان يساوي أو يفوق 8 سنوات.

يتكون أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك بالضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد، ويتم دفع هذه المساهمة الجزافية إلى الصندوق الوطني للمعاشات حيث يدفع المستخدم شهرين (02) من أجر العامل المعني على سبيل التسبيق، وفي حالة الضرورة و بطلب من المستخدم فإنه يمكن إعداد رزنامة لآجال دفع البقية، و يجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات و المستخدم². بتوفر جميع هذه الشروط فإن الصندوق الوطني للتقاعد يصدر قرار إحالة العامل الأجير على التقاعد المسبق و يمنح للعامل معاش التقاعد المسبق.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، المرجع السابق، ص 274.

² -المادتين 8 و 9 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

يخضع معاش التقاعد المسبق من حيث طريقة حساب النسب والمعاش و دورية دفعها إلى نفس طريقة حساب التقاعد العادي على أن يتم إنقاص 1 بالمائة عن كل سنة تسبيق، وعند انتهاء فترة التسبيق، يحال المستفيد على التقاعد و يحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق¹.

يجب الإشارة إلى أنه قد يفضل بعض العمال طلب الإحالة على التقاعد المسبق، وقد يلجأ إليها المستخدم²، في هذه الحالة إذا قام المستخدم بإحالة العامل على التقاعد المسبق دون موافقة العامل على ذلك فيحق لهذا الأخير إتباع الإجراءات العادية ، و بالتالي يمكن له استئناف الحكم، حيث جاء في قرار للمحكمة العليا في هذا الشأن بأن المطعون ضده أقام دعوى ترمي إلى المطالبة بإلغاء قرار إحالته على التقاعد المسبق ، و إفادته بالتقاعد العادي، مع تعويض ماليا على أساس المادة 124 من القانون المدني الجزائريين ، وليس على أساس أحكام قانون العمل ، وعليه فإن الدعوى التي أقامها العامل لا تدخل ضمن حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 4/73 من القانون 29/91 الصادر في 1991/12/21 أو المادة 21 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية ، وعليه توصلت المحكمة العليا في قرارها أن الحكم الفاصل في هذه الدعوى هو حكم ابتدائي قابل للطعن بالاستئناف...³.

الفرع الثالث: تقييم نظام التقاعد المسبق

طبق نظام التقاعد المسبق بطريقة حتمية على عمال المؤسسات الاقتصادية في ظل الظروف التي عرفت الجزائر كإجراء وقائي للتقليل من البطالة و التكفل بالعمال المسرحون لأسباب اقتصادية، لكن لم يمنع تطبيق هذا النظام من ظهور آثار سلبية و هذا ما نراه من خلال هذا الفرع، حيث نبين إيجابياته ثم سلبياته.

¹ - المادتين 15 و 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-10، المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

² - قويدري مصطفى، المرجع السابق، ص 240.

³ - قضية رقم 242796 بتاريخ 2001/02/14، المجلة القضائية العدد الثاني، لسنة 2002.

أولاً- ايجابيات نظام التقاعد المسبق

إن من أهم الايجابيات التي نتجت عن تطبيق التقاعد المسبق هو حماية العامل من التسريح دون توفيره دخل يستطيع من خلاله سد حاجاته ، ما دام يحرم من الأجر الذي كان يتقاضاه خلال حياته المهنية، و ذلك لانتهاء علاقة العمل بينه و بين المستخدم، حيث يستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لا تقل في كل الأحوال عن 75 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما لا يمكن أن تفوق عن نسبة 80 بالمائة من الراتب الشهري، كما أن من ايجابيات هذا النظام أنه عند انتهاء مدة التسبيق يحال العامل على التقاعد العادي و يحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق، حيث تعتبر الفترات التي تلقى فيها العامل معاش التقاعد المسبق فترات عمل، كما يمكن للعامل مباشرة عمل جديد لتضاف مدة العمل السابقة إلى مدة العمل الجديدة حتى يستوفي شروط التقاعد التي تسمح له الاستفادة من معاش التقاعد الكامل، ولكن بشرط إعلان العمل الجديد كي يوقف الصندوق الوطني للتقاعد معاش التقاعد المسبق.

كما يتمتع المحالون على التقاعد المسبق بعدة حقوق تتمثل في الحق في الزيادة الشهرية عن الزوج المكفول يحدد مبلغها بنسبة 12.5 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما يتم الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين على المرض، الأداءات العائلية، وكذلك رأسمال الوفاة و المعاش المنقول¹.

نشير إلى أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية، أجمعت على منح العمال المحالين على التقاعد منحة يطلق عليها اسم منحة أو علاوة نهاية الخدمة، تختلف القيمة المالية لهذه الأخيرة بحسب سنوات العمل المؤداة من طرف العامل، و في التقاعد المسبق ما دام يشترط من العامل تأدية مدة عمل لا تقل عن عشرين سنة، فإن بعض الاتفاقيات حددت هذه العلاوة ب 8 أشهر للذين وصلت مدة عملهم 20 سنة، و في حدود 10 أشهر للذين تجاوزت مدة عملهم 20 سنة و هناك بعض الاتفاقيات من حددت هذه العلاوة ب 15 شهر في هذه الحالة، واتفاقيات أخرى حددتها ب 12 شهر إذا تجاوزت مدة عملهم 30 سنة². كذلك من ايجابيات نظام التقاعد المسبق هو المرونة في شروط

¹ - المواد 17، 18، 19 من المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2011، ص 300.

التقاعد حيث يمكن للعامل الأجير الذهاب إلى التقاعد عند سن 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة، و هذا بالنسبة للعمال الذين يرغبون في الذهاب إلى التقاعد.

ثانيا-سليبات التقاعد المسبق

رغم الهدف الايجابي الذي وجد من أجله نظام التقاعد المسبق، إلا أن هذا لم يمنع من إفراز آثار سلبية عنه و التي تتمثل في مفاجأة العامل بإحالاته على التقاعد، فالكثير من العمال لا يريد الذهاب إلى التقاعد حتى بتوفره على شروط الإحالة على التقاعد العادي، لأنه غالبا ما يملون في حالة بقائهم دون عمل، و خاصة أن التقاعد المسبق لا يأتي بإرادته، كما أن التقاعد المسبق يؤدي إلى خسارة المؤسسة للعمال ذوي الخبرة في العمل، فيعد خسارة للاقتصاد الوطني بخروجها من العمل مبكرا. إن قلة المعاش الذي يتقاضاه المتقاعد و عدم كفايته لتغطية تكاليف معيشته في التقاعد المسبق مع تمتعه بالقوة البدنية و الذهنية على العمل يؤدي حتما إلى بحثه عن عمل يكمل معاشه ولا يمكنه ذلك إلا في إطار العمل غير النظامي خارج نطاق نظم الحماية الاجتماعية.

كما تسلب للعامل فرصة الرفع من أجره الذي يدخل في حساب معاش التقاعد باعتبار أن معاش التقاعد يحسب على أساس الخمس السنوات الأخيرة قبل ذهاب العامل على التقاعد أو الخمس السنوات التي تقاضى فيها أعلى أجر، و هذا ما يؤدي إلى ضالة المعاش.

من سلبيات نظام التقاعد المسبق عجز الصندوق الوطني للتقاعد على احتواء جميع المتقاعدين و ذلك لسبب أن نفقات الصندوق أكبر من إيراداته، و هو ما أكده الوزير الأول آنذاك أحمد أويحي مع نهاية أشغال الثلاثية التي جمعت الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، حيث صرح بأنه سيتم إلغاء نظام التقاعد المسبق باعتبار أن سبب إنشائه قد زال، خاصة و أنه ذو تأثير سلبي على الصحة المالية للصندوق الوطني للتقاعد الذي يتكفل بأكثر من 400000 ألف متقاعد و يصرف سنويا ما يعادل 07 ملايين، الأمر الذي يثقل كاهله¹.

¹ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2010، ص 304.

من خلال دراسة نظام التقاعد المسبق نتوصل إلى أن الاقتصاد الجزائري عرف منذ نهاية الثمانينات من القرن العشرين بداية الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، وجاء ذلك في إطار تطبيق توصيات المؤسسات المالية الدولية، اثر تبني برنامج التصحيح الهيكلي، حيث شملت الإصلاحات مجالات مختلفة اجتماعية واقتصادية، منها سوق العمل، فحاولت الدولة الجزائرية التخلص من القطاع الطفيلي الذي يغطي المؤسسات الاقتصادية العمومية الذي ورثته من الحقبة الاشتراكية في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، مما أدى إلى تقليص عدد العمال في هذه المؤسسات فاتخذت بذلك عدة إجراءات تستطيع من بينها تحويل العمال الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للتقاعد المسبق، فرغم النقائص و العيوب التي نتجت من تطبيق النظام كما سبقنا الإشارة إليه عند التطرق لسليباته، إلا أنه أثبت نجاعته إلى حد ما، فيعتبر نظام التقاعد المسبق من أهم الآليات التي استحدثها المشرع الجزائري لتوفير نوع من الحماية الاجتماعية للعمال المهديين بفقدان مناصبهم في سن يصعب فيها إدماجهم، و لمواجهة خطر البطالة الناجمة عن الأزمة الاقتصادية.

يبرز نظام التقاعد المسبق دور الضمان الاجتماعي كبديل للتشغيل فيما يوفره من دخل يكفل كرامة المضمون الاجتماعي خاصة عندما يكون في سن لا تحول له إعادة حياته المهنية¹.

من خلال هذا المبحث نستنتج أن هذه الأنظمة التي وضعت من طرف المشرع الجزائري بعد الإصلاحات الاقتصادية، تعبر حقا عن الإصلاحات التي أراد من خلالها المشرع مواكبة التغيرات الاقتصادية، والتي أثرت في المستوى الاقتصادي والاجتماعي، فسمحت بامتصاص جزء من البطالة، لكن حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي أنه كان لهذه الأنظمة انعكاسات سلبية على تمويل نظام التقاعد²، وهذا ما سنبينه في الباب الثاني من هذا البحث.

¹ - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 304، 305.

² - قويدر ميمونة، نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 201.

المبحث الثاني: أنظمة التقاعد الخاصة

خصّ المشرع الجزائري بعض الفئات من المجتمع بنظام تقاعد تميزه عن تقاعد الأجراء وغير الأجراء سواء من حيث الشروط التي تخولهم الحق في التقاعد كمدة العمل والسن القانونية، أو حتى من حيث الحد الأقصى لمعاش التقاعد، تتمثل هذه الفئات في فئة المجاهدين، فئة الإطارات السامية للدولة. نتطرق من خلال هذا المبحث إلى تقاعد المجاهدين في المطلب الأول ثم تقاعد الإطارات السامية للدولة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: نظام تقاعد المجاهدين

نظرا للكفاح الذي قدمه المجاهدون خلال الثورة التحريرية، فإنّ المشرع بصدر قانون التقاعد في 1983 عزز حقوق هذه الفئة، وأحاطها بمنظومة قانونية خاصة تتماشى مع الجهود المقدمة من طرفها وكذا الظروف والعوامل التي مرّت بها خلال تضحيتها. نحاول من خلال هذا المطلب تبيان الفئات المستفيدة من الأحكام الخاصة بالمجاهدين في الفرع الأول، ونتطرق في الفرع الثاني إلى شروط إحالة المجاهدين على التقاعد.

الفرع الأول: الفئات المستفيدة من الأحكام الخاصة بالمجاهدين

تستفيد من نظام التقاعد الخاص بالمجاهدين فئتين تتمثل الفئة الأولى في فئة المجاهدين وسوف نتطرق إليهم في العنصر الأول، ثم فئة أرامل الشهداء وأولادهم وسوف نخصص لهم العنصر الثاني.

أولا-المجاهدون

قام المشرع بتعريف المجاهد من خلال القانون 99-07 المتعلق بالمجاهد والشهيد على أنّه " يعدّ مجاهدا كل شخص شارك في ثورة التحرير الوطني مشاركة فعلية مستمرة وبدون انقطاع في هياكل جبهة التحرير الوطني و لو تحت لواءها خلال الفترة ما بين أوّل نوفمبر سنة 1954 و 19 مارس سنة 1962"¹. يصنف المجاهدون إلى أعضاء جيش التحرير الوطني ، وأعضاء جبهة التحرير الوطني.

¹-المادة 05 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل سنة 1999، يتعلق بالمجاهد و الشهيد ج.ر. عدد 25 الصادرة في 12 أفريل 1999.

أ- أعضاء جيش التحرير الوطني

يتمثل أعضاء جيش التحرير الوطني في المناضلون الذين حملوا السلاح وفجروا ثورة أول نوفمبر سنة 1954، كما يندرج في هذه الفئة الأشخاص الذين التحقوا بصفوف جيش التحرير الوطني فيما بين أول نوفمبر سنة 1954 و 19 مارس 1962 وتمت هيكلتهم في مختلف هيئات الأركان السياسية والعسكرية (ولاية - منطقة - ناحية - قسمة).

ب- أعضاء جبهة التحرير الوطني

يتمثل أعضاء جبهة التحرير الوطني في **الفدائي** و **يعدّ** فدائيا المناضل المهيكل في تشكيلات مسلحة سرية والمكلف بالقيام بمختلف المهام ضدّ العدو ومؤسساته وتجهيزاته داخل الوطن وخارجه، كما يعتبر ضمن هذه الفئة **المسبل** وهو الشخص المصنف ضمن تشكيلات شبه عسكرية مكلفة بالقيام بمهام مختلفة ضدّ العدو، كما يعدّ مسبلين أعضاء المجالس الشعبية الحضرية والريفية ومساعدوهم. مسؤولوا المشاتي ، العاملون بمراكز التموين وأماكن تركز جيش التحرير الوطني، كما يندرج ضمن أعضاء جبهة التحرير **المسجون أو المعتقل** هو المناضل المهيكل الذي ثبت سجنه أو اعتقاله بسبب ثورة التحرير الوطني ، بالإضافة إلى **الدائم** والمراد به العضو الذي مارس نشاطه النضالي خارج الوطن ، يستفيد أيضا من صفة الدائم المناضلون الوطنيون الذين سجنوا أو اعتقلوا بسبب أحداث 8 ماي سنة 1945 إلى 19 مارس سنة 1962 شريطة أن يكونوا قد انضموا إلى صفوف جبهة التحرير الوطني. يستفيد الأجانب الذين التحقوا بصفوف جيش التحرير الوطني أو انضموا إلى صفوف جبهة التحرير الوطني من نفس الصفة حسب الأحكام التشريعية المعمول بها، ما تجدر الإشارة إليه يستفيد أعضاء جبهة التحرير الوطني من نفس الحقوق الممنوحة لأعضاء جيش التحرير الوطني¹.

¹ - المادة 06 من القانون رقم 99-07 يتعلق بالمجاهد و الشهيد، السابق الذكر.

ثانياً-أرامل وأولاد الشهداء

وفقاً لما نصّ عليه القانون 91-01 فإنه تطبق على أرامل الشهداء اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطاً مهنيًا، الأحكام الخاصة بالمجاهدين، في مجال التقاعد¹، والمقصود بأرامل الشهداء، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقاً لأحكام قانون الحالة المدنية، وتعتبر في حكم أرملة الشهيد زوجة الجندي الفدائي أو المسبل الذي يعتبر في حكم المفقودين². يتم تصفية المعاش المقدم لأرملة الشهيد على أساس معدل عجز 100%³ وبما أنّ القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد في مادته 21 نصت على أنّ كل نسبة 10% من العجز يقابلها تخفيض في السن ومدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني بسنة⁴، نفهم من ذلك أن أرملة الشهيد تستفيد من 10 سنوات تضاف إلى مدة عملها، وعلى سبيل المثال إذا عملت لمدة 7 سنوات تضاف لها 10 سنوات لتصبح 17 سنة عمل. كما تؤخذ في الاعتبار فترة المشاركة الممتدة بين تاريخ التحاق الشهيد بجيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني و الأول من جويلية سنة 1962⁵. و طبقاً لنص المادة 22

¹ - تنص المادة 1 من القانون رقم 91-01 المؤرخ في 8 جانفي 1991 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء ج.ر. عدد 2 الصادرة في 09 جانفي 1991 على أنه: "تطبق على أرامل الشهداء، اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطاً مهنيًا، الأحكام الخاصة بالمجاهدين، في مجال التقاعد المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 المشار إليه أعلاه".

² - جميع حسين، المرجع السابق، ص 102.

³ - تنص المادة 2 من القانون رقم 91-01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء، السابق الذكر، على أنه: "يصف المعاش المقدم لأرملة الشهيد على أساس معدل عجز 100% بحكم تطبيق أحكام المادة 21 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المشار إليه أعلاه".

⁴ - تنص المادة 21 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، على أنه: "تخفيض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بخمس سنوات".

و تخفيض السن و مدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني، بنسبة عن كل قسط، نسبة 10% من العجز، وكل قسط نسبة 5% من العجز، بحسب بمثابة ستة أشهر.

و تحسب التخفيضات من العجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.

⁵ - تنص المادة 3 من القانون رقم 91-01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء، السابق الذكر، على أنه: "تؤخذ في الاعتبار فترة المشاركة الممتدة بين تاريخ التحاق الشهيد بجيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني و فاتحي يوليو سنة 1962، وذلك بحكم تطبيق أحكام المادة 22 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المشار إليه أعلاه".

من القانون 83-12 فإنّ هذه المدّة تحسب بضعفها¹، وعلى سبيل المثال إذا التحق الشهيد بجيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني في سنة 1958، فتعتبر هذه المدّة إلى غاية 1962 ب 04 سنوات، و تحسب هذه المدّة بضعفها أي 08 سنوات تضاف إلى مدّة عمل أرملة الشهيد².

أمّا بالنسبة لأولاد الشهداء العاملين فتحسب لفائدتهم سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضاعفة³.

الفرع الثاني: شروط إحالة المجاهدين على التقاعد

يستفيد المجاهدون من شروط خاصة، حددها المشرع من خلال النصوص التشريعية المختلفة، بدءا بالقانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12⁴ ثم في المراسيم والقوانين المتعاقبة، كالمرسوم رقم 76-129 المتعلق بمعاشات تقاعد قدماء الشهداء⁵ والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، تتمثل هذه الشروط في شرط السن و شرط مدة العمل.

أولا- شرط السن

طبقا للمادة 6 من القانون 83-12 فإنّه يشترط لاستفادة العامل من معاش التقاعد بلوغه 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل، و 55 سنة من العمر بالنسبة للمرأة، غير أنّ المشرع منح

¹ - تنص المادة 22 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، على أنّه: " تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، بضعف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.

وتؤخذ في الاعتبار بمقتضى هذه الأحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة.

² - ملاحظة: لا تؤخذ هذه المدّة بعين الاعتبار، إلا إذا كانت أرملة الشهيد جمعت مدة عمل تساوي على الأقل 15 فصل.

- كما تضاف لاستفتاء شرط 15 فصل من العمل سنوات العمل المقدمة في الخارج إذا كانت هذه الدولة قد أبرمت اتفاقية مع الجزائر كفرنسا، بلجيكا: Guide de procédures de liquidation des retraites, opcit.p26.

³ - تنص المادة 42 من القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد والشهيد، السابق الذكر، على أنّه: " تحسب لفائدة أبناء الشهداء العاملين سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصفيه على حدّ سواء.

⁴ - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 02 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السابق الذكر.

⁵ - مرسوم رقم 76-129 مؤرخ في 27 جويلية 1976 يتضمن تطبيق الأمر رقم 75-84 مؤرخ في 15 ديسمبر 1975 المتعلق بمعاشات قدماء الشهداء ج.ر. عدد 62 لسنة 1976.

امتيازات للمجاهدين بتخفيض سن الإحالة على التقاعد بخمس سنوات¹، أي بلوغ المجاهد 55 سنة والمجاهدة 50 سنة إذا كانوا عمال أجراء، أمّا في حالة ما إذا كان المجاهد غير أجير فيمكن إحالته على التقاعد في 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة باعتبار أن إحالة العمال غير أجراء يكون في سن 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمرأة.

يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ومدة الخدمة المطلوبتين إذا أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بنسبة عن كل قسط لكل نسبة 10% من العجز، ونسبة 5% من العجز يحسب بمثابة 06 أشهر²، كما يمكن إحالة المجاهدين على التقاعد دون أي شرط للسن إذا حصلوا على عدد من الأقساط السنوية التي تنشأ الحق في معاش تقاعد يساوي 100% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي³، ففي بعض الحالات يجمع المجاهد المدد التي سبقنا ذكرها فتخفف 5 سنوات في السن + نسبة العجز + السنوات المضاعفة + سنوات المدنية فيمكن أن تصل النسبة إلى 100 % دون أن يستوفي المجاهد شرط السن، ففي هذه الحالة يمكن له طلب الإحالة على التقاعد.

ثانيا- شرط مدّة العمل

بالإضافة إلى الامتيازات التي منحها المشرع لفئة المجاهدين فيما يخص شرط السن، منح كذلك لهذه الفئة امتيازات فيما يخص شرط العمل، تتمثل هذه الامتيازات في مضاعفة سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني عند حساب سنوات الإحالة على التقاعد، وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصنيفته على حد سواء، كما تحسب لهم سنوات عمل، المسيرة التي قضها المجاهدون في صفوف

¹ - المادة 21 / 1 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² - المادة 2/21 من القانون نفسه.

³ - تنص المادة 2/24 من القانون رقم 83-12 المعدلة بموجب الأمر رقم 96-18، السابق الذكر، على أنّه: " يمكن للمجاهدين الذين حصلوا على عدد من الأقساط السنوية التي تنشأ الحق في معاش تقاعد يساوي 100 % من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي أن يحالوا على التقاعد مع التمتع الفوري، بناء على طلب منهم دون سواهم وذلك بغض النظر عن شروط السن."

الجيش الوطني الشعبي، ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة¹.

منح المشرع لهذه الفئة امتياز آخر يتمثل في تخفيضات عن العجز، و عن فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها، كما أشرنا إليها سابقا بنسبة 3,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية، أما الفترات العادية (سنوات الخدمة المدنية) فتقدر على أساس نسبة 2,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية². من خلال كل ما سلفنا ذكره نستنتج أن المشرع الجزائري منح عدة امتيازات لفئة المجاهدين وأرامل الشهداء وذوي حقوقهم، وذلك عرفانا للمجهودات التي بذلها هؤلاء خلال الثورة التحريرية، وبذلك تتحمل الدولة دفع الاشتراكات المستحقة للسنوات المكتسبة عند التخفيض بسبب العجز، كذلك فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني التي تحسب بضعفها³. تجدر الإشارة إلى أنه تتوقف استفادة المجاهدين من المزايا التي نص عليها المشرع والتي ذكرناها بقضاء مدة من العمل الفعلي تساوي سبع سنوات ونصف، في حالة ما إذا كان المجاهد لا يستوفي هذه الشروط

يمكن لهذا الأخير أن يتحصل على منحة التقاعد إذا جمع نصف مدّة العمل⁴.

المطلب الثاني: نظام تقاعد الإطارات السامية

بالإضافة إلى فئة المجاهدين، خص المشرع الإطارات السامية للدولة بتقاعد خاص، وذلك بإصدار عدّة مراسيم، كالمرسوم رقم 83-615 الذي يتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية

¹ المادة 22 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² تنص المادة 23 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، على أنه: "تقدر التخفيضات عن العجز المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 21 أعلاه، وكذا فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها كما نصّ عليها في الفقرة الأولى من المادة 22 أعلاه، بنسبة 3,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

تقدر الخدمات غير التي جاء ذكرها في الفقرة السابقة على أساس نسبة 2,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية"

³ تنص المادة 1/29 و 2 من القانون رقم 83-12 المعدلة بموجب القانون رقم 99-03، السابق الذكر، على مايلي: " تكون الاشتراكات المستحقة على أصحاب العمل والأجور من باب التخفيضات عن العجز وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها على نفقة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة.

تكون على عاتق الدولة، اشتراكات التقاعد المستحقة على أصحاب العمل والأجراء، من باب التخفيضات عن حالة العجز وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني للعمال الذين يمارسون نشاطهم في القطاع الخاص".

⁴ المادة 28 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر رقم 96-18، السابق الذكر.

الديمقراطية الشعبية¹ وكذلك المرسوم رقم 83-616 يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة²، ثم المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة³. نحدد من خلال هذا المطلب الموظفون السامون في الدولة في (الفرع الأول) ثم نبين شروط إحالتهم على التقاعد في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تحديد الإطارات السامية في الدولة

نبين من خلال هذا الفرع الإطارات السامية المنصوص عليهم في المرسوم 83-615 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية وتلك الواردة في المرسوم 83-616 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة ثم نتطرق إلى الإطارات السامية المنصوص عليهم من خلال المرسوم 83-617 المتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة.

أولاً- تحديد الإطارات السامية في ظل المرسوم 83-615 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية

¹ مرسوم رقم 83-615 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983.

² مرسوم رقم 83-616 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983.

• متمم بالمرسوم رقم 86-246 مؤرخ في 30 سبتمبر 1986، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 01 أكتوبر 1986.

• معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-198 مؤرخ في 23 جويلية 2001، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 25 جويلية 2001.

• معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-234 مؤرخ في 15 أوت 2001، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 19 أوت 2001.

³ مرسوم رقم 83-617 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983.

• معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-133 مؤرخ في 05 جويلية سنة 1994، ج.ر. عدد 37 الصادرة في 12 جويلية 1994.

• معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-199 مؤرخ في 23 جويلية سنة 2001، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 25 جويلية 2001.

• معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-235 مؤرخ في 15 أوت سنة 2001، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 19 أوت 2001.

تمثل الإطار السامية من خلال هذا المرسوم في قداماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وبالرجوع إلى نص المادة 4 الفقرة الأولى من المرسوم المشار إليه أعلاه يتولى الصندوق الخاص بتقاعد الإطار السامية في الأمة المستحدث بموجب المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 25 محرم عام 1404 الموافق 31 أكتوبر سنة 1983 تسيير معاشات قداماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"

ثانيا-تحديد الإطار السامية في ظل المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشات قيادات جبهة التحرير الوطني والحكومة

يعد إطار سامية للدولة من خلال أحكام المرسوم رقم 83-616¹ أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة وهم يشملون أصنافا محددة عبر مراحل بناء الدولة الجزائرية ابتداء من فترة الكفاح المسلح وتشمل هذه الفترة أعضاء لجنة التنسيق والتنفيذ ، أعضاء الحكومة المؤقتة للجمهورية الجزائرية ، بالإضافة إلى أعضاء هيئة الأركان العامة لجيش التحرير الوطني ، أعضاء مجالس الولايات ، رؤساء المناطق أو الأشخاص المماثلون لهم ، أعضاء اللجان اللاعادية التابعة لفيدرالية فرنسا وتونس والمغرب .

أما مرحلة ما بعد الاستقلال فهي تشمل أعضاء اللجنة المركزية لجبهة التحرير الوطني (المنبثقون عن المؤتمر الثالث لجبهة التحرير الوطني المنعقد 8 أبريل 1964، والمؤتمر الرابع لجبهة التحرير الوطني وكذلك الناجمون عن المؤتمرات المقبلة لجبهة التحرير الوطني) ، بالإضافة إلى أعضاء مجلس الثورة ، ورئيس مجلس الثورة ، رئيس المجلس الشعبي الوطني ، أعضاء الحكومات المتعاقبة منذ سنة 1962 وأصحاب الوظائف المماثلة.

ثالثا- تحديد الإطار السامية في ظل المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطار السامية في الحزب والدولة

¹ - انظر نص المادة 02 من المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، السابق الذكر.

بالإضافة إلى الإطارات المذكورة من خلال المرسومين 83-615 و 83-616 السالفين الذكر فإنه يعتبر من الإطارات السامية الأشخاص المذكورة في المادة 02 من المرسوم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة ويتمثل هؤلاء في الإطارات السياسية أثناء الثورة التحريرية كضباط جيش التحرير الوطني و ممثلو جبهة التحرير الوطني في الخارج، الإطارات باسم الحزب وقد قسمها المشرع إلى إطارات سامية باسم الحزب في الفترة السابقة للمؤتمر الرابع مثل المحافظ وطني للحزب، مراقب في الحزب ..، في فترة ما بعد المؤتمر الرابع مثل نائب رئيس لجنة دائمة في اللجنة المركزية، أمين المحافظ...، كما يعتبر من الإطارات السامية حسب هذا المرسوم الإطارات باسم الدولة وتتضمن إطارات في رئاسة مجلس الوزراء أو رئاسة الجمهورية مثل مدير الديوان، مدير عام...، إطارات في الإدارات المركزية مثل الأمين العام المساعد...، وكذلك الإطارات التي تشغل وظائف أو مسؤوليات أخرى مثل النائب العام لدى المجلس الأعلى، السفير، الوالي...¹.

في حالة وفاة الإطار السامي في الدولة، وكأي نوع من أنواع التقاعد التي قمنا بدراستها سابقا، فإن معاش التقاعد ينتقل إلى ذوي الحقوق، وهو ما يسمى بالمعاش المنقول، وقد أحالنا المرسوم رقم 83-617 إلى أحكام القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد في تحديد ذوي الحقوق وكذلك في نسب المعاش الموزعة على هؤلاء والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي²، فيعتبر ذوي الحقوق حسب هذين القانونين، الزوج، الأولاد و الأصول كما سبقنا أن بيناهم عند التطرق إلى ذوي الحقوق.

الفرع الثاني: شروط إحالة الإطارات السامية للدولة على التقاعد

لإحالة الإطارات السامية للدولة على التقاعد وضع المشرع شروط خاصة، تتميز عن شروط الإحالة على التقاعد في أنظمة التقاعد الأخرى، سواء من حيث شرط السن أو من حيث شرط مدة العمل، هذا ما سنبينه من خلال هذا الفرع.

¹ - أنظر نص المادة 02 من المرسوم رقم 83-617 يتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة، السابق الذكر.

² - تنص المادة 13 من المرسوم نفسه على أنه: " تخصص المعاشات والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي لذوي الحقوق، وفقا لأحكام القانونية رقم 83-11 و 83-12 المؤرخين في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلقين تباعا بالتأمينات الاجتماعية وبالتقاعد، وذلك مع مراعاة أحكام المادة 12 أعلاه.

أولاً- شرط السن

لم يحدد المشرع أي سن معين لإحالة الإطار السامي للتقاعد و يتبين لنا ذلك من خلال المادة الأولى من المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة و المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة¹. غير أنّ عدم تحديد سن معين لإحالة الإطار السامي للدولة على التقاعد من طرف المشرع لا يعتبر قاعدة عامة تطبق على كافة الإطارات، باعتبار أن المشرع في بعض القوانين الخاصة، حدد سن الإحالة على التقاعد، نستنتج ذلك من خلال القانون العضوي رقم 05-267 الذي يحدد شروط و كفاءات نظام تقاعد القضاة²، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 11-96 الذي يحدد شروط و كفاءات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة³.

ثانياً- شرط مدّة العمل

اشتراط المشرع لإحالة الإطار السامي في الحزب والدولة حسب ما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617 أن تكون له أقدمية 20 سنة خدمة فعلية بتاريخ انتهاء مهامه، منها 10

¹ - تنص المادة 1 من القانون رقم 83-616، السابق الذكر، على أنه: " تخصص لأعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة حق في معاش الأقدمية دون اشتراط السن "

وتنص المادة 1 من القانون رقم 83-617، السابق الذكر، على أنه: " يخصص للإطارات السامية في الحزب والدولة حق في معاش الأقدمية دون اشتراط السن. "

² - تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-267 مؤرخ في 25 جويلية سنة 2005، يحدد شروط وكفاءات نظام تقاعد القضاة ج.ر. عدد 53 الصادرة في 31 جويلية 2005 على أنه: " يستفيد من نظام التقاعد المماثل لنظام تقاعد الإطارات السامية للدولة، القضاة الذين مارسوا بهذه الصفة إلى غاية بلوغ 60 سنة كاملة و لهم خبرة مهنية مدتها خمس وعشرون سنة خدمة فعلية على الأقل، كقضاة في النظام القضائي .

غير أنه يمكن للمرأة القاضية أن تستفيد ضمن نفس الشروط من هذا التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها خمس وخمسون سنة كاملة. " وهي نفس الأحكام الواردة في المادة 1/88 من القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج.ر. عدد 57 الصادرة في 8 سبتمبر سنة 2004.

³ - تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 11-96 مؤرخ في 24 فيفري سنة 2011 الذي حدد شروط وكفاءات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة، ج.ر. عدد 14 الصادرة في 6 مارس سنة 2011 على أنه: " يستفيد من نظام التقاعد المطبق على الإطارات السامية للدولة، قضاة مجلس المحاسبة الذين مارسوا إلى غاية بلوغ ستين سنة كاملة و لهم خبرة مهنية مدتها خمس وعشرون سنة من الخدمة الفعلية على الأقل بهذه الصفة.

- غير أنه يمكن للمرأة القاضي أن تستفيد ضمن نفس الشروط من هذا التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها خمس وخمسين سنة كاملة. "

سنوات على الأقل قضاها كإطار سامي في هياكل الحزب والدولة، وقد اشترط المشرع مدّة أعلى لبعض الإطارات السامية للدولة كالقضاة هذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-267 السالفة الذكر والمادة 3 منه¹، كما اشترط المشرع نفس المدة أي 25 سنة بالنسبة لقضاة مجلس المحاسبة حسب نص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 11-96، والمادة الثالثة منه². يمكن لأعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة الذين نص عليهم المشرع في المادة 2 من المرسوم رقم 83-616 والذين أسلفنا ذكرهم، للحصول على معاش التقاعد أن يستوفوا مدة 15 سنة خدمة فعلية كعضو من أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة أو 20 سنة خدمة فعلية، وتدخل لحساب هذه المدة السنوات التي قضاها عضو القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة في إحدى الوظائف والمسؤوليات التي حددها المشرع في الفقرات أ- ب- ج من نص المادة 2 من المرسوم رقم 83-617³، ولا يدخل في حساب مدة العمل، المدد التي انقطع فيها الإطار السامي عن العمل وكذا السنوات التي عمل فيها خارج هياكل الحزب أو الدولة⁴، إلا أن المشرع نص في الفقرة الثانية من المادة الرابعة على: " غير أن أوضاع العطل المنصوص عليها في المادتين 30 و32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 والمذكور أعلاه تحسب مدة عمل فعلي بصفة الإطار السامي في حساب الفترة المطلوبة في المادة الأولى أعلاه.

¹ - تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-267 الذي يحدد شروط وكميات نظام تقاعد القضاة، السابق الذكر، على أنه: " دون الإخلال بشرط السن المذكور في المادة 2 أعلاه، يمكن للقضاة الذين تم توظيفهم وفقا لأحكام المادة 41 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 والمذكور أعلاه، الاستفادة من أحكام هذا المرسوم إذا ثبتوا أنهم مارسوا 25 سنة خدمة فعلية في هياكل الدولة منها 10 سنوات على الأقل بصفة مستشار بالمحكمة العليا أو مجلس الدولة."

² - تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 11-96 الذي يحدد شروط وكميات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة، السابق الذكر، على أنه: " دون الإخلال بشرط السن المذكور في المادة 2 أعلاه يمكن قضاة مجلس المحاسبة الذين تم توظيفهم وفقا لأحكام المادة 31 من الأمر رقم 95-23 المؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1416 الموافق 20 غشت سنة 1995 والمذكور أعلاه، الاستفادة من الأحكام هذا المرسوم متى أثبتوا أنهم مارسوا مدة 25 سنة من الخدمة الفعلية أي هياكل الدولة منها 10 سنوات بصفة قاض بمجلس المحاسبة والمعني في إحدى المجموعات المنصوص عليها في المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96-30 المؤرخ في 22 شعبان عام 1416 الموافق 13 يناير سنة 1996 والمذكور أعلاه."

³ - المادة 3 من المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشرات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة، السابق الذكر.

⁴ - المادة 1/4 من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشرات الإطارات السامية في الحزب والدولة، السابق الذكر.

بالرجوع إلى المادة 30 و32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226¹ نستنتج العطل التي تعتبر كمدة فعلية وتدخل لحساب مدة العمل المطلوبة لإحالة الإطار السامي على التقاعد وتمثل في حالة إنهاء مهام العامل الذي يمارس وظيفة عليا بقرار من السلطة العليا، فإنّه في هذه الحالة يحتفظ بالراتب المرتبط بوظيفته التي كان يشغلها لمدة سنة واحدة، وإذا استكمل هذه المدة يوضع في حالة عطلة خاصة، و كذلك حالة إلغاء الوظيفة العليا التي يشغلها العامل أو إلغاء الهيكل الذي يعمل فيه، يحتفظ في هذه الحالة بمرتبته لمدة سنة واحدة، ثم بعد ذلك يوضع في حالة عطلة خاصة.

الفرع الثالث: مبلغ معاش تقاعد الإطارات السامية وذوي حقوقهم

عندما يستوفي الإطار السامي لشرط السن وشرط مدة العمل، يتم إحالته على التقاعد ليتقاضى معاش من الصندوق الخاص بالإطارات السامية للدولة، ويكون مبلغ المعاش يساوي المرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه خلال فترة عمله، بالإضافة إلى المكافآت والتعويضات (les primes et les intérêts)، إلا التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني. يمكن للإطار السامي في الحزب أو الدولة أن يتقاعد تقاعدا نسبيا إذا لم يتوفر فيه شرط مدة العمل المطلوبة للإحالة على التقاعد وفي هذه الحالة يخصص له معاشا نسبيا.

بعد تقاعد الإطار يمكن أن يعين من جديد، وفي هذه الحالة يحتفظ بالمعاش الذي كان يتقاضاه بعد تقاعده، إذا كان هذا الأخير يساوي أو يزيد عن المرتب الذي يتقاضاه في وظيفته الجديدة، و يمنح للإطار السامي في هذه الحالة تعويضا، فكان هذا التعويض قبل تعديل المرسوم 83-617 يحدد مبلغه بقرار مشترك للشؤون بين وزير المالية وكاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وكاتب الدولة للشؤون الاجتماعية²، فلم تحدد نسبته، ثم بعد تعديل هذه الفقرة تم تحديد نسبة هذا التعويض الذي يقدر ب 40% من المرتب الصافي للوظيفة الجديدة ولا يؤخذ هذا التعويض لإعادة حساب معاش التقاعد³.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 جويلية سنة 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجبتهم ، ج.ر. عدد 31 الصادرة في 28 جويلية سنة 1990.

² - المواد 7، 8 و 9 من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة، السابق الذكر.

³ - الفقرة 2 و 3 من المادة 9 من المرسوم رقم 83-617 المعدلة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 01-199، السابق الذكر.

بالنسبة لنسب معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول) فنصت المادة 12 من المرسوم 83-617 قبل التعديل على أنه: " تستفيد أرملة صاحب المعاش معاشا يساوي 75 % من المعاش المخصص للمتوفي، وإذا وقعت الوفاة خلال العمل فإنّ المعاش المذكور يساوي 100% من المرتب الذي كان يتقاضاه صاحب المعاش." أما المادة 13 من نفس المرسوم فقد أحالتنا فيما يخص المعاشات والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي لذوي الحقوق إلى أحكام القانونين 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و83-12 المتعلق بالتقاعد، ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 95-180¹ ليعدل أحكام المادتين 12 و13، فنصت المادة 12 على النسب الموزعة من المعاش لذوي الحقوق بالتفصيل كما يلي: في حالة وفاة صاحب المعاش، يوزع المعاش المخصص للمتوفي بين ذوي حقوقه وفقا للشروط الآتية: إذا لم يترك المتوفي ولدا و لا أصلا، يحدد مبلغ معاش التحويل للزوج الباقي على قيد الحياة بنسبة 100% من مبلغ المعاش المخصص للمتوفي. إذا ترك المتوفي، زيادة على الزوج، ذا حق آخر (ولدا وأصلا) يحدد مبلغ كل معاش تحويل 70% للزوج، 30% لذوي الحقوق الآخرين. إذا ترك المتوفي، زيادة عن الزوج إثنين أو أكثر من ذوي الحقوق (الأولاد أو الأصول أو كلتا الفئتين)، يحدد مبلغ كل معاش تحويل 60% للزوج و يقتسم ذوي الحقوق الآخرون بالتساوي 40% الباقية، إذا لم يترك المتوفي زوجا، يحدد مبلغ كل معاش تحويل 70% للولد أو الأولاد (يوزع، عند الاقتضاء، حصص متساوية)، 30% للأصل أو الأصول (يوزع، عند الاقتضاء، حصصا متساوية)، وإذا ترك المتوفي أولادا فقط إثنين أو أكثر، ترفع نسبة 70% إلى 100 %، وإذا ترك أصلا واحدا أو أكثر فقط، ترفع نسبة 30 % إلى 50%. وفي كل الحالات الأخرى، تطبق أحكام التشريع المعمول به لاسيما القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، المذكور أعلاه².

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 95-180 مؤرخ في 1 جويلية سنة 1995، يعدل ويتمم الأحكام المتعلقة بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة، ج.ر. عدد 35، الصادرة في 4 جويلية 1995.

² - نفس الأحكام نصت عليها المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 95-179 مؤرخ في 1 جويلية سنة 1995، الذي يعدل ويتمم الأحكام المتعلقة بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية والحكومة، ج.ر. عدد 35 الصادرة في 4 جويلية 1995، ونفس الأحكام كذلك نصت عليها المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 11-96 الذي يحدد شروط و كفاءات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة، والمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 05-267 الذي حدد شروط و كفاءات نظام تقاعد القضاة.

نلاحظ من خلال هذه المادة أن نسب المعاش المنقول تختلف عن تلك المنصوص عليها في القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد مثال على ذلك فإن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة في حالة عدم وجود الأولاد أو الأصول فإنه يحدد ب 75 % من المعاش المباشر من خلال القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد، بينما زوج الإطارات العليا في الدولة له معاش منقول يقدر ب 100 % من المعاش المباشر الذي كان يتقاضاه الزوج المتوفي، كذلك فإنه لا يمكن لمعاشات ذوي الحقوق أن تتعدى 90 % وفقاً لما نص عليه القانون 12-83 بينما تصل إلى 100 % بالنسبة لذوي حقوق الإطارات العليا في الدولة، كما نلاحظ من خلال دراسة معاش الإطارات السامية في الحزب والدولة أن المشرع منح لهذه الفئة امتيازات عديدة تتمثل في أن شروط الإحالة على التقاعد منخفضة مقارنة بالتقاعد في القانون 12-83، مبلغ المعاش يساوي المرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه، بالإضافة إلى المكافآت والتعويضات، كما أنه يمكن للإطار السامي أن يعين من جديد بهذه الصفة ويحتفظ بمعاشه إذا كان يساوي أو يزيد عن المرتب المتقاضى في الوظيفة الجديدة ويضاف له تعويضاً يقدر ب 40 % عن المرتب الصافي الوظيفة الجديدة، و من الامتيازات التي منحها المشرع كذلك للإطار السامي هو أن نسب معاش ذوي الحقوق مرتفعة مقارنة بنسب المعاش المنقول من خلال القانون 12-83. لكن المشرع من خلال المرسوم رقم 617-83 الذي يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة وضع قيوداً لاستفادة الإطار السامي من المعاش تتمثل في أنه لا يمكن للإطار السامي الجمع بين المعاش وأي نشاط أعمال يقوم به بصورة مباشرة أو غير مباشرة، خلال سنتين، وإلا سقط الحق في المعاش، كما لا يمكن له امتلاك عقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة، مهما كانت طبيعتها في مؤسسة تقدر أرباحاً، واستثنى المشرع من ذلك امتلاك مسكن عائلي، كما لا يمكن له الجمع بين المعاش المخصص بمقتضى المرسوم رقم 617-83 ومعاشات في أنظمة أخرى للتقاعد، بالإضافة إلى أن المتقاعد في نظام تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة يبقى تحت تصرف القيادة السياسية للقيام بأية مهمة أو استشارة قد توكل إليه.¹

¹ - المادة من 17 إلى 19 من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة، السابق الذكر.

من خلال دراستنا هذه لأنظمة التقاعد في التشريع الجزائري، نشير أن أنظمة التقاعد في التشريع الفرنسي أكثر تعقيدا و تنوعا، حيث ميز المشرع بين ثلاث أنظمة رئيسية، و كل نظام من هذه الأنظمة يقوم على تقاعد أساسي و آخر مكمل، تتمثل هذه الأنظمة الثلاثة في: نظام الأجراء في القطاع الخاص و الموظفين غير المرسمين في الوظيفة العامة، نظام العمال غير الأجراء الذي يتكون من الحرفيين، التجار، الصناعيين، المهن الحرة و كذلك المستغلين الفلاحيين، الأنظمة الخاصة التي تتكون من الموظفين (موظفي الدولة، القضاة، العسكريين، موظفي المؤسسات الإستشفائية...)، عمال المؤسسات العامة و بعض المهن الخاصة مثل البحارة، عمال المناجم...¹.

مما سبق يمكن أن نستنتج أنه ظهرت عدة أنظمة للتقاعد في التشريع الجزائري سواء في 1983 أو بعد هذه الفترة. نص المشرع في القانون 83-12 أنه يتم توحيد نظام التقاعد سواء من حيث الحقوق أو الامتيازات الممنوحة بموجب هذا النظام وحتى من حيث التمويل، إلا أن ما نستنتجه من خلال دراستنا أن المشرع في هذه الفترة وضع أنظمة أخرى تستفيد منها فئات خاصة كهيئة الإطارات العليا في الدولة، كما كسر المشرع قاعدة التوحيد بعد التحولات الاقتصادية من خلال خلق أنظمة جديدة و التي تتمثل في التقاعد المسبق، التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن. كما توصلنا من خلال دراستنا لأنظمة التقاعد المطبقة على الفئات الخاصة والمتمثلة في المجاهدين، أرامل الشهداء، الإطارات العليا للدولة، أنها تمنح امتيازات لهذه الفئات وذوي حقوقهم أكثر مما تمنحه أنظمة التقاعد المطبقة على الفئات الأخرى من المجتمع.

¹- Conseil d'orientation des retraites, Retraites : un état des lieux du système Français, douzième rapport adopté le 22 janvier 2013, p 9, 10.

الفصل الثاني: التسيير الإداري لنظام التقاعد و تنظيمه المالي

إن اختلاف الفئات التي تخضع لنظام التقاعد تؤدي حتما إلى اختلاف الهيئات المكلفة بتسيير حقوق المتقاعد، فإذا كان المتقاعد أثناء حياته المهنية يزاول عملا مأجورا فإن الجهاز المكلف بتسيير حقوقه التقاعدية يتمثل في الصندوق الوطني للتقاعد، أما إذا كان عاملا غير أجيرو فإن الصندوق المكلف بتسيير تقاعده هو الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، وهناك الصندوق الخاص بالإطارات السامية للدولة يسير حقوق المتقاعدين من الإطارات السامية للدولة، كما وضع المشرع صندوق آخر مهامه إعادة التوازن المالي لصناديق التقاعد في حالة العجز، و لتسيير حقوق المتقاعدين مهما كانت صفتهم لا بد من تمويل هذه الصناديق، و ذلك بتدبير الموارد المالية التي تستطيع من خلالها منح معاشات و منح التقاعد سواء للمؤمنين لهم أو لذوي حقوقهم في حالة وفاتهم، و كذلك الأموال التي يتطلبها التسيير الإداري لها. نتناول من خلال هذا الفصل التسيير الإداري لنظام التقاعد في المبحث الأول و نخصص المبحث الثاني للتنظيم المالي لنظام التقاعد.

المبحث الأول: التسيير الإداري لنظام التقاعد

بعد توحيد نظام التقاعد، أوكلت مهمة تسيير التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد "CNR" فهو الذي يتكفل بملفات التقاعد للعمال سواء الأجراء أو غير الأجراء، ثم ابتداء من سنة 1999 تم الفصل بين النظامين، وبالتالي ظهر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء "CASNOS" ليتكفل بالمتقاعدين من العمال غير الأجراء كالتجار وأصحاب المهن الحرة، وبقي الصندوق الوطني للتقاعد يحوي فقط العمال الأجراء. نحاول من خلال هذا المبحث دراسة هذين الصندوقين (الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للعمال غير الأجراء) في مطلبين مستقلين، و نخصص المطلب الثالث لدراسة الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية للدولة، و نتطرق في المطلب الرابع إلى الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد.

المطلب الأول: الصندوق الوطني للتقاعد

ندرس هذا الصندوق من خلال التطرق إلى ثلاثة عناصر أساسية، تأسيسه، سيره الإداري و تنظيمه الداخلي، ثم إبراز المهام التي يقوم بها.

الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد

بعد توحيد نظام التقاعد، أصبح الصندوق الوطني للتقاعد الهيئة الوحيدة المكلفة بتسيير التقاعد¹، فأنشئ هذا الصندوق نتيجة إدماج ثمانية (08) صناديق للتقاعد²، كانت سارية المفعول³، تتمثل هذه الصناديق في: الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة، مكلف بتسيير معاشات النظام العام، الصندوق العام الجزائري، مكلف بتسيير معاشات الموظفين، صندوق التعاون الفلاحي، مكلف بتسيير معاشات النظام الفلاحي، صندوق الضمان الاجتماعي لقطاع المناجم، مكلف بتسيير معاشات عمال المناجم، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، و الذي أصبح صندوق مستقل كما ذكرناه في مقدمة المطلب، مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر، مهامه تسيير معاشات عمال البحر، صندوق التأمين لعمال سونلغاز، مهامه تسيير معاشات عمال سونلغاز، صندوق التأمين لعمال السكك الحديدية، مهامه تسيير معاشات عمال السكك الحديدية. تم تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985⁴، الذي تم إلغاؤه واستبداله بالمرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992⁵، و يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة عمومية ذات تسيير خاص، فهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، المرجع السابق، ص 268.
² - أسست هذه الصناديق بموجب المرسوم رقم 70-116 مؤرخ في 01 أوت 1970، يتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 68 الصادرة في 11 أوت 1970.

³ - DJENNADI Malika, essai de détermination du régime de retraite a l'horizon 2025, mémoire de fin d'études pour l'obtention d'un diplôme d'ingénieur d'Etat en planification et statistique, p6.

⁴ - مرسوم رقم 85-223 المتضمن التنظيم الإداري و المالي لهيئات الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 02 الصادرة في 08 جانفي 1992.

المالي، وكذلك يتمتع بالخاصية التجارية أثناء معاملته مع الغير¹، ويخضع لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، باعتبارها الوزارة الوصية المكلفة بالضمان الاجتماعي حاليا.

ما يمكن أن نشير إليه في هذه النقطة و بعد زيارتنا للصندوق الوطني للتقاعد الجهوي لولاية بجاية و بحثنا في موضوع توحيد صندوق التقاعد، استنتجنا أنه لم يتم توحيد هذا الصندوق مباشرة بعد 1983، بل تواصل سريان بعض الصناديق بصفة مستقلة و بقيت مكلفة بتسيير معاشات الفئات المؤمنة فيها، ونجد على سبيل المثال صندوق التقاعد الفلاحي المكلف بتسيير معاشات النظام الفلاحي، و لم يدمج إلى صندوق التقاعد و التكفل بمصاريفه إلا ابتداء من سنة 1995.

الفرع الثاني: السير الإداري والتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد

حدد المشرع السير الإداري للصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي، كما حدد تنظيمه الداخلي و مختلف الهياكل المكونة له بموجب القرار المؤرخ في 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد².

أولا- السير الإداري للصندوق الوطني للتقاعد:

يتم تسيير الصندوق الوطني للتقاعد من طرف عدة أشخاص، مكونين في المجلس الإداري و المدير العام، وكذلك العون المكلف بالعمليات المالية و المتصرفين و مستخدمو الصناديق.

أ- المجلس الإداري

يتكون المجلس الإداري من 29 عضوا مكونين من ممثلين عن العمال و ممثلين عن المستخدمين (18 ممثلا للعمال تابعا للصندوق تعينهم المنظمات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للعمال و ذلك حسب نسب تمثيلهم، 9 ممثلين للمستخدمين تابعين للصندوق تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

² قرار مؤرخ في 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، ج.ر.عدد 71 لسنة 1997.

على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم و من بينهم ممثلين(2) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلين(2) من مستخدمي الصندوق تعينهما لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع و التنظيم المعمول بهما¹. تتحدد صلاحيات المجلس الإداري من خلال المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-207² كما يلي: يداول حول الجداول التقديرية الخاصة بالإيرادات و النفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي، يصادق مجلس الإدارة على ميزانيات التسيير الإداري للعمل الصحي و الاجتماعي و الوقاية، وإذا اقتضى الأمر للمؤسسات التي يسيرها الصندوق و يلحق بكل ميزانية جدول يحدد للسنة عدد الوظائف حسب الفئات بحيث لا يتعدى عدد أعوان كل فئة عدد الوظائف، و يصادق كذلك على ميزانيات التجهيز الخاص بكل برنامج للاستثمار، و الإعانات أو المساهمات المالية و هذه الأخيرة تبين المبلغ الإجمالي لكل برنامج مرخص يجب أن تنصب على خصم الدفعات المطابقة في ميزانيات السنوات التي يجب أن يتم هذا الدفع خلالها، كما يراقب مجلس الإدارة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية، و كذا تنفيذ مداولاته عن طريق المدير و العون المكلف بالعمليات المالية، و يراقب محاسبة الصندوق و يوافق على الحصيلة و التقرير السنويين لنشاطه، كما يتخذ كل الإجراءات الكفيلة بضمان التزامات الصندوق و تلك التي ترمي إلى تحسين سيره و تسييره، كذلك فإن لمجلس الإدارة صلاحية الإدلاء برأيه فيما يخص: تعيين المدير العام، اقتراح المدير العام لوظائف المديرية الأخرى للصندوق التي تعين بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و بيت في مشاريع الصفقات التي يعدها، كما يبدي رأيه حول أي مشروع نص تشريعي أو تنظيمي يعرضه عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

يوافق مجلس الإدارة على توظيف الأموال و العمليات العقارية و على مشاريع الاقتناء و الكراء و نقل المباني ذات الاستعمال الإداري، و كذلك يرخص فك الرهن على تسجيلات الامتيازات أو رهن العمارات المقررة لفائدة الصندوق، كما له القرار في قبول الهبات أو الوصايا. يمكن لمجلس الإدارة

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

² - المادة 23 من المرسوم نفسه.

تشكيل لدى كل وكالة لجنة اتصال يعين أعضائها و تتكون من ممثلي العمال و المستخدمين يتم اختيارهم تناسبا مع عدد المقاعد المخصصة لكل فئة حين تشكيل مجلس الإدارة و التي تتحدد صلاحياته بمداومات مجلس الإدارة و يوافق عليها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، و يمكنه تعيين لجان داخله و تفويضها جزءا من صلاحياته. يوافق مجلس الإدارة على الاتفاقيات المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 83-11¹ و المتمثلة في تلك المبرمة مع الأطباء و مؤدوا الخدمات شبه الطبية و المؤسسات الصحية الخاصة و الصيدليات الخاصة أو العمومية، كما يوافق على الاتفاقية الجماعية للمستخدمين.

ب- المدير العام

يسير الصندوق الوطني للتقاعد مدير عام يعين بموجب مرسوم باقتراح الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بعد استشارة مجلس الإدارة²، فحدد المشرع صلاحياته من خلال المرسوم التنفيذي رقم 92-07³، حيث يتولى المدير العام تسيير الصندوق تحت مراقبة مجلس الإدارة و يتمتع بالسلطة على المستخدمين، تتمثل هذه الصلاحيات في: تحديد تنظيم العمل في المصالح، و يتخذ وحده كل قرار ذي طابع فردي خاص بتسيير المستخدمين، باستثناء أعوان المديرية و أعوان المحاسبة، و على وجه الخصوص يعين في الوظائف و يقرر التسريح و يضبط الترقيات و يضمن الانضباط في ظل احترام الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بذلك، كما على المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد أن يعرض على مجلس الإدارة خلال كل سنة الميزانيات التي يجب على الهيئة أن تضعها تطبيقا للمرسوم التنفيذي 92-07 و كذا البيانات التقديرية قبل أول أكتوبر من كل سنة⁴، و تخص هذه التقديرات الإيرادات و النفقات المخصصة لتسيير تقاعد العمال الأجراء، كما يعرض على مجلس الإدارة تقرير عن التسيير الإداري للصندوق قبل 31 مارس من كل سنة، و بيان أقساط الاشتراك الباقي تحصيلها

¹ - المادة 60 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السابق الذكر.

² - المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

³ - المادة 40 إلى 45 من المرسوم نفسه.

⁴ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 52.

المحدد من العون المالي في اليوم الأخير من الثلاثة أشهر السابقة، وكذا تقرير يبرر التدابير المتخذة لأجل تحصيل أقساط الاشتراك، والضمانات أو تأمينات الضمانات المتخذة لحفظ الدين و يتضمن جميع المعلومات عن مقدرة الدفع للمدينين و كل هذا قبل نهاية الشهر الأول من كل ثلاثة أشهر. للمدير العام للصندوق الوطني للتقاعد صلاحيات أخرى و هي تمثيل الصندوق أمام المحاكم في جميع أعمال الحياة المدنية، و يجوز أن يوكل أعوانا من الصندوق لتمثيله أمام المحاكم و في أعمال الحياة المدنية، كما يمكنه أن يأمر بإيرادات و نفقات الصندوق و يلتزم بالنفقات و يثبت الديون، أما في حالة شغور منصب المدير العام أو غيابه أو حصل مانع له يحول دون ممارسة مهامه، يمارس المدير العام المساعد وظائف المدير العام، أما إذا تزامن تغيب المدير العام و المدير العام المساعد فإنه يقوم بالصلاحيات المخولة لهما عون مديرية الصندوق.

ج- العون المكلف بالعمليات المالية

يوضع العون المكلف بالعمليات المالية تحت السلطة الإدارية للمدير العام، يمارس وظائفه تحت مسؤوليته الخاصة، و تحت مراقبة مجلس الإدارة، تحدد صلاحياته و الكيفيات التي يمكن أن تعرض فيها مسؤوليته المالية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تتمثل هذه الصلاحيات في: تنفيذ إيرادات و نفقات الصندوق ضمن الشروط المحددة بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، كما يؤهل وحده لإجراء أي تغيير في الأموال و القيم و يكون وحده المسؤول عن تحويلها و صحة الكتابات الحسابية، كما يعد الحواصل التي تعرض على مجلس الإدارة¹.

د- المتصرفين ومستخدمو الصناديق

يتم تعيين متصرفي الصندوق الوطني للتقاعد من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية و النقابية الوطنية المعنية، تكون مدة المتصرفين أربع سنوات قابلة للتجديد، و قد حدد المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 92-07 مجموعة من الأشخاص لا يمكن أن يعينوا كمتصرفين لدى الصندوق الوطني للتقاعد يتمثلون في الأشخاص من جنسيات

¹ - المادة 46 إلى 49 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

أجنبية، الأشخاص الذين لا يتمتعون بحقوقهم الوطنية، الأشخاص الذين لم يسددوا ما وجب عليهم من أقساط الاشتراك للضمان الاجتماعي أو الذين كانوا موضوعا لحكم صدر عليهم تطبيقا للأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أعوان إدارات الوصاية أو المراقبة، الأشخاص لاسيما الأطباء الذين لهم مصلحة مباشرة في تسيير مؤسسة علاجية تدر أرباحا، الأشخاص الذين يمارسون وظائف متصرف أو مدير أو وكيل شركة أو مؤسسة و يتمثل هؤلاء في الذين استفادوا أو يستفيدون من مساعدة مالية من طرف الضمان الاجتماعي أو الذين يشاركون في انجاز أشغال أو تقديم خدمات لسد حاجات إحدى هيئات الضمان الاجتماعي¹.

أما في ما يخص مستخدمو الصناديق فتحدد شروط العمل ومنح مرتباتهم في الاتفاقيات الجماعية للعمل².

ثانيا: التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد

حدد المشرع التنظيم الداخلي و مختلف الهياكل المكونة للصندوق الوطني للتقاعد بموجب القرار المؤرخ في 16 أبريل 1997³ و التي تتمثل في: المصالح المركزية أو المقر الرئيسي، الوكالات الولائية، مراكز بلدية و فروع مؤسسة أو فروع إدارة⁴.

يقع المركز والمقر الرئيسي للصندوق الوطني للتقاعد في ولاية الجزائر العاصمة⁵، يتم تسييرها من طرف المدير العام الذي يعين بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بعد استشارة المجلس الإداري كما سبقنا الذكر، كما يساعد المدير العام مجموعة من الموظفين، المتمثلون في المدير العام المساعد، العون المكلف بالعمليات المالية، المدراء المركزيين، و مدراء

¹ - المادة 14 و 15 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم الإداري و المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

² - المادة 74 من المرسوم نفسه.

³ - قرار مؤرخ في 16 أبريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، السابق الذكر

⁴ - المادة 24 من القرار نفسه.

⁵ - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم الإداري و المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

الوكالات عبر الولايات الذين يعينون من طرف وزير العمل و الضمان الاجتماعي، باقتراح من المدير العام بعد استشارة المجلس الإداري.

يتضمن المقر المركزي على عدة مديريات، تقوم كل منها بمهام خاص بها كما يلي:

مديرية التقاعد: دورها الأساسي مراقبة كيفية تسيير وتنظيم معاشات ومنح التقاعد، وضمان نشاط اللجنة المحلية للطعن المسبق فيما يخص المنازعات المتعلقة بالتقاعد.

مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين: مهامها مراقبة المعطيات التي يقدمها المؤمنون فيما يخص مساهم المهني.

مديرية الإعلام والتنظيم: مهامها إنجاز المخطط الإعلامي للصندوق وتنفيذ الدراسات و المحاسبة. المديرية العامة للمالية: مهامها تسيير كل ما يتعلق بأموال الخزينة، و إعداد الميزانية السنوية للصندوق ومراقبة المساهمات، و كل ما يتعلق بأعمال المحاسبة¹، تتفرع هذه المديريات إلى مديريات عديدة أخرى، نبين هذه المديريات من خلال الملحق رقم 01 الذي يبين بالتفصيل التنظيم الداخلي لمقر الصندوق الوطني للتقاعد.

فيما يخص الوكالات الولائية توجد عبر التراب الوطني 46 وكالة، تتوزع عبر كل ولايات الوطن، باستثناء ولايتي تندوف التابعة لوكالة بشار، وولاية إليزي التابعة لوكالة ورقلة، وتمارس هذه الوكالات مهام عديدة تتمثل في: المشاركة في احتساب المسار المهني للمؤمنين لهم اجتماعيا، السهر على تحصيل حصص الاشتراكات الخاصة بفرعي التقاعد والتقاعد المسبق، وذلك بالاتصال مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، القيام بالعمليات المتعلقة بإعادة تشكيل المسار المهني للمؤمنين لهم اجتماعيا و دراسة طلبات الحصول على معاش التقاعد و تصفية المعاشات، مسك المحاسبة و ضمان تنفيذ العمليات المالية، تولى التسيير الجاري للوسائل المادية و البشرية في الوكالة². تصنف الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتقاعد إلى ثلاث (03) أصناف، بالنظر إلى عدد

¹- جعيج حسن، المرجع السابق، ص 156، 157.

²- المادة 12 من القرار المؤرخ في 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، السابق الذكر.

المتقاعدين التي تحتويهم كل وكالة ولائية، فالوكالات خارج الصنف هي التي تقوم بتسيير 60.000 متقاعد على الأقل، أما الوكالات من الصنف الأول فهي التي تقوم بتسيير 20.000 متقاعد على الأقل، و أخيرا الوكالات من الصنف الثاني هي التي تسيير أقل من 20.000 متقاعد¹. تضم هذه الوكالات عدة هياكل، نبين ذلك من خلال الملحق رقم 02 الذي يبين بالتفصيل التنظيم الداخلي للوكالات الولائية. أما عن الفرع الإداري للموظفين وفروع المؤسسات، فالفرع الإداري للموظفين يقوم بنفس المهام التي تقوم بها الوكالات الولائية، وهو يتكفل بشريحة خاصة من المتقاعدين، وهم موظفي الدولة وموظفي ولاية الجزائر فقط، أما الموظفون الذين يعملون في الولايات الأخرى، فالوكالات التابعة لهذه الولايات هي المختصة في تصفية معاش هؤلاء، و فيما يتعلق بفروع المؤسسات فيوجد فرعان خاصين بمؤسستين اقتصاديتين و هما فرع الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز، وكذلك فرع الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية، حيث يتبع هذان الفرعان وكالة الجزائر، و يتكفلان بالملفات المتعلقة بتقاعد موظفي هاتين المؤسستين².

الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للتقاعد

للسندوق الوطني للتقاعد مهام متعددة باعتباره الهيئة المسؤولة عن معاشات و منح تقاعد العمال الأجراء سواء للمؤمنين عليهم أو لذوي حقوقهم، فحدد المشرع هذه المهام من خلال المرسوم التنفيذي رقم 92-07، تتمثل هذه المهام في : تسيير معاشات و منح التقاعد للمؤمن له، تسيير المعاشات و المنح الممنوحة بين التشريع السابق لفاتح يناير 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين، كما على الصندوق الوطني للتقاعد تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي، ضمان الإعلام للمستفيدين من معاش أو منحة التقاعد

¹ - المادة 13 من القرار المؤرخ في 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، السابق الذكر .

² - بن عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 70، 71.

و كذا المستخدمين، ضمان التحصيل، الرقابة و المنازعات الخاصة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل أداءات التقاعد، القيام بأعمال مثل التي نصت عليها المادة 92 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و المتمثلة في إقامة مرافق ذات النفع الصحي و الاجتماعي لإفادة العمال و ذوي حقوقهم بالأداءات الجماعية، تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد¹.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

للعامل غير الأجير الحق في التقاعد، بتوفره على الشروط الضرورية، و يتكفل بتقاعد هذه الفئة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، و لدراسة هذا الصندوق لابد علينا التطرق إلى مجموعة من النقاط، تأسيس الصندوق (أولا)، سيره الإداري و تنظيمه الداخلي (ثانيا)، المهام التي يقوم بها (ثالثا). لكن قبل الخوض في هذه العناوين لابد علينا الإجابة على سؤال، من هم العمال غير الأجراء الذين يمكنهم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء؟ حددت المادة الرابعة من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية² فئة العمال غير الأجراء فنصت: "الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل..."، لكن تحديد المشرع في هذه المادة لهذه الفئة جاء بشكل عام، فلا أهمية لدقة موضوع النشاط التجاري وفقا للقانون التجاري، بل العبرة بقيام الشخص الطبيعي بنشاط مهني غير مأجور يدر مدخول يكون أساسا لتحديد الاشتراكات، على أن يمارس هذا النشاط بصفة مستقلة باسمه و لحسابه و بطريقة رسمية أي يثبت ذلك بمستخرج من السجل التجاري³، كما يؤكد ذلك المرسوم رقم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي

¹ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم الإداري و المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

² قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السابق الذكر.

³ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق ص 98.

للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيًا¹. كذلك من خلال استقراء المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993² التي حددت تشكيلة أعضاء مجلس الإدارة (نتطرق إليها لاحقاً)، يمكن استخلاص فئة العمال غير الأجراء المنتمين لهذا الصندوق، حيث تحتوي هذه التشكيلة لأعضاء الممثلين لهذه الفئات والممثلين في: الممارسين للمهن التجارية، الممارسين للأعمال الزراعية المشكلة في المستثمرات، الممارسين للأعمال الحرة من أطباء ومحامين وخبراء، الحرفيين، الصناعيين، أصحاب المهن الصناعية³.

الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تم تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الفترة الاستعمارية، وكان ذلك في سنة 1958⁴، ولا يغطي في هذه المرحلة إلا خطر الشيخوخة حتى سنة 1970، ثم بصدور الأمر رقم 74-87 المؤرخ في 17 سبتمبر 1984⁵ أصبح يغطي أخطار أخرى وهي المرض، الأمومة، العجز وكذلك الوفاة⁶. بعد إصلاح منظومة التقاعد في 1983، تم توحيد نظام التقاعد الخاص بالعمال الأجراء ونظام تقاعد العمال غير الأجراء، و تدرس و تصفى ملفات هاتين الفئتين في صندوق موحد هو الصندوق الوطني للتقاعد (كما سبق أن بينا في مقدمة المبحث). لكن بصدور المرسوم التنفيذي رقم 92-707 تم بموجبه إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير

¹ - مرسوم رقم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيًا، مؤرخ في 9 فيفري سنة 1985، ج.ر. عدد 9 الصادرة في 24 فيفري 1985.

² - مرسوم تنفيذي رقم 93-119 مؤرخ في 15 ماي 1993، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء و تنظيمه و سيره الإداري، ج.ر. عدد 33 الصادرة في 11 ماي 1993.

³ - سماطي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، المرجع السابق، دون تقييم للصفحات.

⁴ - Lamri Larbi, le système de sécurité sociale de l'Algérie, une approche économique, sans édition, sans maison d'édition, 1989, p 29.

⁵ - أمر رقم 74-87 مؤرخ في 17 سبتمبر سنة 1974 المتضمن مد شمول الضمان الاجتماعي على غير ذوي الأجور، ج.ر. عدد 78 الصادرة في 27 سبتمبر 1974.

⁶ - Rouabhi Mohamed Reda, op.cit, p 113.

⁷ - مرسوم تنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم الإداري و المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

الأجراء. يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية، و يتمتع بالخاصية التجارية أثناء معاملته مع الغير¹.

عمليا حسب إطلاعي على وثيقة حصلت عليها من الصندوق الوطني للتقاعد لولاية بجاية، لم يتم تحويل ملفات العمال غير الأجراء من الصندوق الوطني للتقاعد إلى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء إلا في سنة 1999.

الفرع الثاني: السير الإداري و التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

حدد المشرع السير الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بموجب المرسومين التنفيذيين 07-92 و 119-93 السالفين الذكر، كما حدد تنظيمه الداخلي بموجب القرار المؤرخ في 18 جانفي 1997² الذي تم إلغائه بموجب القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015³، من خلال هذا الفرع نتطرق إلى السير الإداري للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء (أولا)، تنظيمه الداخلي (ثانيا) و أخيرا نبين مهام هذا الصندوق (ثالثا).

أولا- السير الإداري للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء

يتم تسيير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بنفس تسيير الصندوق الوطني للتقاعد و يختلفان فقط في تشكيلة المجلس الإداري و بعض الصلاحيات التي يقوم بها هذا الأخير و لا يقوم بها الصندوق الوطني للتقاعد.

¹ المادة 02 من المرسوم مرسوم تنفيذي رقم 07-92 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم الإداري و المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

² قرار مؤرخ في 18 جانفي 1997، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 27 ماي سنة 1997.

³ قرار مؤرخ في 15 جانفي 2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج.ر. عدد 17 الصادرة في 05 أفريل 2015.

أ- تشكيلة المجلس الإداري لدى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء

يحتوي المجلس الإداري للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء على 21 عضواً، مشكلين من ممثلين عن العمال غير الأجراء الذين يحتويهم الصندوق، سواء في التجارة، الصناعة، الزراعة، الحرف، وكذلك المهنة الحرة، تتكون هذه التشكيلة من ستة (06) ممثلين للمهنة التجارية تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني، أربعة (04) ممثلين للمهنة الزراعية، أربعة (04) ممثلين للمهنة الحرة، أربعة (04) ممثلين للمهنة الحرفية، و ممثل واحد لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة¹.

ب- صلاحيات المجلس الإداري لدى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء

بالإضافة إلى الصلاحيات المنصوص عليها في المادة 23 من المرسوم التنفيذي 92-07 والتي تطرقنا إليها سابقاً عند دراسة صلاحيات المجلس الإداري لدى الصندوق الوطني للتقاعد، منح المشرع صلاحيات أخرى للمجلس الإداري لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 93-119، حيث يقترح التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن المالي للصندوق خاصة ما يتعلق بنسب الاشتراكات المخصصة لتغطية أعباء الصندوق و حدها الأقصى، و يجب أن تحسب هذه النسب والحد الأقصى بحيث تغطي مبالغ الاشتراكات في آن واحد نفقات الخدمات المقدمة خلال السنوات الجارية و ضروب العجز المالي السابقة عند الاقتضاء، كما يقوم المجلس الإداري لدى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء بتوسيع مجال التغطية لتشمل أصنافاً جديدة من الخدمات المؤداة و احتساب موارد تمويلها في هذه الحالة².

¹ - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء و تنظيمه و سيره الإداري، السابق الذكر.

² - المادة 05 من المرسوم نفسه.

ثانيا- التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء

خضع التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء لتغيير جوهري في سنة 2015، وذلك بإحلال الوكالات المحلية محل الوكالات الجهوية إحقاقا لإلغاء المركزية الجهوية و ما تحمله من مساوئ في التسيير باستبدالها باللامركزية المحلية¹، و ذلك بصدور القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015 المتضمن تحديد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، حيث يبين هذا القرار أن الصندوق مسير من قبل مدير عام يساعده مدير عام مساعد ومديرون مركزيون ومستشارون من بينهم مستشار مكلف بالشؤون القانونية، كما يشمل الصندوق من حيث التنظيم هياكل مركزية و هياكل محلية².

نفهم من خلال ما سبق أن الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء أصبح يتكون من المديرية العامة كمركز و الوكالات الولائية محل الوكالات الجهوية و الشبايك الجوارية عند الحاجة كهيئات لامركزية³.

أ - الهياكل المركزية (المديرية العامة)

تتكون المديرية العامة للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء من عدة مديريات تتمثل في مديرية الأداءات، مديرية التحصيل و المراقبة و المنازعات، مديرية المالية و المحاسبة، مديرية الموارد البشرية و الوسائل، مديرية الدراسات و التنظيم و أنظمة الإعلام، مديرية المراقبة الطبية و الدراسات و التعاقد، مديرية تدقيق الحسابات و المراقبة، خلية الدراسات الإكتوارية، خلية الإعلام و الاتصال، خلية الاستقبال و الإصغاء و توجيه المواطن، و لكل من هذه المديريات مهام تقوم بها، و تتكون من مديريات أخرى فرعية، و للتفصيل أكثر فيها وضعنا الملحق رقم 03 يبين بالتفصيل التنظيم الداخلي للهياكل المركزية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص58.

² - المادة 2 من القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015 يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، السابق الذكر.

³ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 58.

ب- الوكالات المحلية

تضم الهياكل المحلية، الوكالات الولائية التي تلحق بها فروع و شبائيك جوارية، فتتولى هذه الأخيرة تنظيم و تنسيق و مراقبة النشاطات المرتبطة بالأداءات الاجتماعية و تحصيل الاشتراكات و كذا المهام الإدارية و المالية، و يتم تسييرها من طرف مدير يعين بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي¹. يتم تصنيف الوكالات الولائية حسب ثلاث معايير إلى ثلاث أصناف، و تتمثل هذه المعايير بالرجوع إلى المادة 17 من القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015 في: عدد المكلفين و المنتسبين للضمان الاجتماعي، عدد المؤمن لهم اجتماعيا، اشتراكات الضمان الاجتماعي و نفقات الأداءات، و يحدد تصنيف الوكالات الولائية حسب هذه المعايير كما أدرجناه في الملحق رقم 04، تضم هذه الوكالات عدة مديريات و مصالح و خلايا نبينها من خلال الملحق رقم 05 الذي يبين التنظيم الداخلي للوكالات الولائية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تتعدد مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء من تسيير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية لهذه الفئة من العمال، تسيير معاشاتهم ومنحهم وعند الاقتضاء تسيير الخدمات المستحقة للأشخاص المستفيدين من اتفاقيات الضمان الاجتماعي و اتفاقات دولية، مد المستفيدين والمنخرطين في الصندوق بالمعلومات اللازمة وتسجيلهم، ضمان تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الخدمات و مراقبتها و منازعات التحصيل...²

¹ - المواد 14، 15، 16 من القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015 يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، السابق الذكر.

² - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-119 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء و تنظيمه و سيره الإداري، السابق الذكر.

المطلب الثالث: الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية للدولة

منح المشرع امتياز للإطارات السامية في الدولة، فوضع نظام للتقاعد خاص بهذه الفئة، يسيره صندوق معاشات التقاعد للإطارات السامية للدولة، نحاول من خلال هذا الفرع التطرف إلى كيفية نشأة هذا الصندوق، ثم التطرق إلى المهام التي يقوم بها.

الفرع الأول: نشأة الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية للدولة

تم إنشاء الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة بموجب المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني و الحكومة، حيث يتولى تسيير تقاعد كل من أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني و الحكومة و الإطارات السامية في الحزب و الدولة¹.

الفرع الثاني: مهام الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية للدولة

تمثل مهام الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة بالرجوع للمرسوم رقم 83-616 في تسيير و دفع المعاشات للإطارات السامية في الحزب و الدولة أو لذوي حقوقهم، كذلك دراسة الملفات و الطلبات من أجل الحصول على معاشات التقاعد من هذا الصندوق و الحرص على مدى توفر الشروط المحددة قانونا للاستفادة من أداءات هذا الصندوق، كما يقوم الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة بإعداد كل الوثائق المحاسبية المقررة في

¹ - تنص المادة 20 من المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني و الحكومة، السابق

الذكر، على أنه: " يحدث لدى وزارة المالية صندوق خاص بمعاشات تقاعد الإطارات العليا للأمم،

يتولى الصندوق الخاص تسيير معاشات تقاعد من يأتي بياهم:

- أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير و الحكومة.

- الإطارات العليا في الحزب و الدولة."

وتنص المادة 5 من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب و الدولة، السابق الذكر، على أنه: تلحق الإطارات السامية في الحزب و الدولة، المذكورة في المادة 2 أعلاه، بالصندوق الخاص لتقاعد الإطارات السامية للأمم، المحدث لدى الصندوق العام للتقاعد بموجب المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 المذكور أعلاه."

التنظيم الجاري العمل به تحت مراقبة العون المحاسب للصندوق و التي تدون فيها جميع موارد الصندوق و مصارفه¹.

المطلب الرابع: الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد

نظرا للعجز الذي عرفه الصندوق الوطني للتقاعد عبر سنوات عدة كما سنبينه لاحقا عند التطرق للحالة المالية لهذا الصندوق، ما أدى بالدولة إلى التفكير في تغطية هذا العجز بإعادة التوازن في حالة استدعى الأمر ذلك، فقامت بوضع صندوق يقوم بهذا المهام، فتم إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد في سنة 2006 بموجب الأمر 04-06 الذي يتضمن قانون المالية التكميلي²، فمن خلال هذا المطلب نتطرق إلى تأسيس الصندوق، تنظيمه الإداري، ثم إلى مهامه.

الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد

تم تأسيس الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد بموجب المادة 30 من الأمر 04-06 فنصت على أنه ينشأ صندوق وطني لاحتياطات التقاعد، حيث أوكل لهذا الصندوق مهمة تسيير الموارد المالية التي يتحصل عليها و المتمثلة في 2 % من ناتج الجباية البترولية، حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي، حصة من عائدات تأجير و بيع الأملاك العقارية و المنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد، عائدات توظيف الأموال، الهبات و الوصايا، كل الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة. ذلك من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد و ديمومتها³.

¹ - المواد 23، 24، 25 من المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة، السابق الذكر.

² - أمر رقم 04-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن قانون المالية التكميلي، ج.ر. عدد 47 الصادرة في 19 جويلية 2006.

³ - المادة 2 و 3 من الأمر نفسه.

الفرع الثاني: السير الإداري للصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد

نص على السير الإداري للصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد المرسوم التنفيذي رقم 58-07 المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد و سيره¹، حيث يتم تسيير الصندوق من طرف مدير و تساعده أمانة دائمة² هذا ما سنبينه من خلال هذا الفرع.

أولا-المدير

يعين المدير بمرسوم رئاسي باقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي³، وقد حددت المادة 7 من المرسوم 58-07 المهام التي يباشرها مدير الصندوق في أمر بصرف نفقات تسيير الصندوق و بالنفقات الموجهة لإعادة التوازن المالي لصندوق التقاعد تطبيقا للقرار الصادر في مجلس الوزراء، كما يقوم بتحصيل الموارد المخصصة للصندوق وتوظيفها.

يقوم مدير الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد بإعداد التنظيم الداخلي للصندوق والجداول التقديرية لنفقات تسيير الصندوق، و تقرير النشاط و الحصائل السنوية له و يعرضها على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، يحدد تنظيم العمل و توزيع المهام ضمن الصندوق، كما يمارس السلطة السلمية على مستخدمي الصندوق.

ثانيا- الأمانة الدائمة

تتكون الأمانة الدائمة من مكلف بالدراسات، مسؤول مالي و محاسبي، مكلف بالدراسات، مسؤول إداري، يعينان بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي باقتراح من مدير الصندوق⁴.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 58-07 مؤرخ في 31 جانفي سنة 2007، يتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد وسيره، ج.ر. عدد 10 الصادرة في 7 فيفري سنة 2007.

² - المادة 4 من المرسوم نفسه.

³ - المادة 5 من المرسوم نفسه.

⁴ - المادتين 9 و 10 من الأمر رقم 04-06 يتضمن قانون المالية التكميلي، السابق الذكر.

الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد

حدد المرسوم التنفيذي رقم 07-58 في المادة الثالثة منه، مهام الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد في تسيير الموارد المالية المخصصة له، بهدف تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في ضمان استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها وضمان تحصيل الموارد المخصصة له بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية، كما يقوم بالتوظيف المالي للمبالغ المحصلة بصفة حصرية في سندات الدولة ودفع المبالغ الموجهة لإعادة توازن حسابات صندوق التقاعد المعني طبقا للقرار المتخذ في مجلس الوزراء.

يتدخل الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد في حالات وقوع اختلال مالي خطير لدى صناديق التقاعد، تعجز خلالها عن دفع معاشات التقاعد، فاشترط المشرع قبل استعمال موارد الصندوق، إرسال المدير العام للصندوق الذي يعاني من العجز، تقريرا مفصلا عن الوضعية المالية للصندوق، إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، الذي يكلف خبيرا أو هيئة متخصصة مستقلة، للقيام بعملية تدقيق مالي معمق للصندوق المعني، لتحديد أسباب الاختلال المالي، ويضع حيز التنفيذ التدابير التي يمكن من خلالها إعادة التوازن المالي للصندوق¹. في حالة ما إذا تبين أن التدابير المتخذة لم تعد للصندوق توازنه المالي، يرسل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تقريرا إلى رئيس الحكومة يطلب فيه استعمال موارد الصندوق، ليتقرر تدخل الصندوق و استعمال موارده في مجلس الوزراء².

من خلال دراسة الصناديق المختلفة للتقاعد نستنتج أن المشرع وضع في كل ولايات الوطن صندوق للتقاعد خاص بالعمال الأجراء وصندوق للعمال غير الأجراء وهو ما يسمى بالوكالات الجهوية، مما يسهل تصفية معاشات المتقاعدين في أقرب الآجال والحصول على معاشاتهم بدون عناء التنقل.

نستنتج من خلال هذا المبحث أن المشرع الجزائري كسر القواعد التي جاء بها في سنة 1983 والمتمثلة في توحيد صندوق التقاعد، الذي لم يعد يتلاءم مع المحيط السياسي والاقتصادي والاجتماعي الجديد، حيث يهدف التعديل إلى خلق الانسجام بين الطابع الاجتماعي لخدمات

¹ - المادة 15 والمادة 1/16 و2 من الأمر رقم 06-04 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، السابق الذكر.

² - المادة 3/16 و المادة 17 من المرسوم رقم 07-58 يتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد وسيره، السابق الذكر.

الصناديق وقواعد اقتصاد السوق، وذلك بإنشاء صناديق جديدة للمعاشات والمنح، ومس هذا التعديل كذلك تركيبة مجلس إدارة الصناديق، وكذلك علاقة الصناديق بوزارة العمل والضمان الاجتماعي فهي من تتولى رئاسة مجلس الإدارة، كما تتولى الوصاية عليها، مما جعل المركزية النقابية غير راضية على ذلك، فترى أن هذه الصناديق أصبحت مصالح في يد الوزارة ويهمش دورها داخل هياكل الحماية الاجتماعية، وهذه الهيمنة مخاطر، بحيث تجعله في عدم استقلالية¹.

المبحث الثاني: التنظيم المالي لنظام التقاعد

لحصول المتقاعد أو ذوي حقوقه على معاش أو منحة التقاعد، لابد على الصناديق المكلفة بصرف أداءات التقاعد تدبير الأموال اللازمة لهذا الغرض، ولأغراض أخرى متعلقة بالتسيير، وهو ما يسمى بتمويل نظام التقاعد، فيختلف هذا النظام من دولة إلى أخرى حسب الظروف التي تمر بها، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، و بالتالي يختلف المعيار المعتمد لتحصيل اشتراكاتها. من خلال هذا المطلب نبين المعيارين المعتمدين عالميا لتمويل نظام التقاعد في المطلب الأول، ثم نتطرق إلى مصادر تمويل نظام التقاعد في المطلب الثاني، ومن خلال هذه الدراسة تتبين لنا الطرق المعتمدة من طرف المشرع الجزائري هذا ما سنتناوله من خلال المطلب الثالث.

المطلب الأول: معايير تمويل نظام التقاعد

يعتمد دوليا على معيارين، يتمثلان في معيار التوزيع الذي نتطرق له في الفرع الأول و معيار الرسملة الذي نخصص له الفرع الثاني.

الفرع الأول: معيار التوزيع

تأتي موارد هذا النظام من الاشتراكات، تدفع للمتقاعدين خلال فترة انتهاجه²، فيعمل هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال، حيث يتحمل الجيل الحالي النشيط دفع اشتراكات لتحويل إلى

¹ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 313، 314.

² - جديرة أحمد، تنظيم التقاعد و سبل تطويره، الحمامة، مجلة دورية تصدرها جمعية هيئات المحامين بالمغرب، العدد 34، جانفي 1993، ص 141.

أداءات تقاعد تدفع لأجيال سابقة محالة على التقاعد، أو حتى بين نفس الجيل¹، فتتبادل بذلك الأجيال حقوقا دون وجود أدوات تقاعدية خاصة تنظم هذا التبادل، لذلك تتدخل الدولة لتحديد التزامات كل طرف².

باعتبار أن النظام القائم على التوزيع هدفه إعادة توزيع المداخل بين الفئتين النشيطة والمتقاعدة، هذا ما يستدعي وجوب إيجاد توازن مالي بين الاشتراكات المدفوعة، وبين المعاشات والمنح التقاعدية المقدمة، لذا لا بد من ارتفاع نسبة الفئة العاملة على عدد المتقاعدين، لإمكانية تغطية نفقات أداءات التقاعد، فإذا تأثرت نسبة الاشتراكات لعوامل اقتصادية أو ديموغرافية، تتأثر تبعاً أداءات التقاعد³.

من خلال كل هذا يمكننا تعريف نظام التقاعد القائم على التوزيع على أنه، جمع الأموال التي تأتي من الاشتراكات التي يدفعها العامل و رب العمل و أحيانا تدخل الدولة، لإعادة توزيعها على شكل أداءات، يستفيد منها المتقاعد أو ذوي حقوقه على شكل معاشات أو منح للتقاعد.

أولاً- ايجابيات نظام التقاعد القائم على التوزيع

من خلال التعريف الذي أوردناه يمكن استخلاص الآثار الايجابية التي يمكن أن يفرزها تطبيق هذا النظام حيث يعبر عن التضامن بين أفراد المجتمع، فتتلقى شريحة من المجتمع (المتقاعدين)، أداءات تدفعها شريحة أخرى (العمال و أرباب العمل)، كما أن باعتماد هذا النظام يمكن للدولة التدخل لضبطه في حالة اعتماده من طرفها لإعادة التوازن المالي في حالة العجز. من ايجابيات انتهاز الدولة للنظام القائم على التوزيع إجبار الفئة العاملة في المجتمع على دفع اشتراكاتهم، مما يؤثر ايجابا على

¹-Talfi Mohamed, organisation des systèmes de retraites et modélisation des fonds de pension, thèse pour l'obtention du Doctorat, université Claude Bernard, spécialité sciences actuarielle et financière, Lion1, 2007, p 13.

²- أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2010، 2011، ص 29.

³ -http://fr.wikipedia.org/wiki/Retraite_par_répartition le 28/07/2015 à 10:50.

أداءات التقاعد فكلما زاد عدد العمال في المجتمع ترتفع قيمة معاشات و منح التقاعد، و تنخفض نسبة الاشتراكات.

ثانيا-سلبيات نظام التقاعد القائم على التوزيع

رغم الايجابيات التي يتمتع بها هذا النظام كما سلفنا ذكره، إلا أنه لا يخلو من السلبيات، حيث يمكن لهذا النظام أن يفشل في حالة اختلال التوازن بين عدد المتقاعدين وعدد الأشخاص النشيطين، وذلك بزيادة عامل الشيخوخة و ارتفاع نسبة البطالة، كذلك لا يؤدي تطبيق هذا النظام إلى تشجيع الاستثمار، نظرا أن الاشتراكات المدفوعة تحول مباشرة إلى أداءات للتقاعد، و بالتالي لا تساهم في التطور الاقتصادي للدولة، كما لا يحقق تطبيق هذا النظام عدالة اجتماعية، في حالة قلة عدد الأشخاص الذين يدفعون اشتراكاتهم مقارنة بعدد المتقاعدين، مما يؤدي إلى ارتفاع في نسبة الاشتراكات¹.

في الأخير نقول أن لنجاح هذا النظام، يجب على الدولة العمل على إيجاد التوازن بين نسبة الاشتراكات و أداءات التقاعد، ويوجد مجموعة من العوامل تستطيع إحداث التوازن والتي تتمثل في الرفع من عدد الأشخاص الدافعين للاشتراكات، و يتحقق هذا العامل حسب رأينا بتشجيع التشغيل والحد من البطالة، كما يمكن أن يتحقق بالرفع من نسبة الاشتراكات، الرفع من مدة دفع الاشتراكات، الرفع من السن القانوني الذي يخول الحق في التقاعد، خفض من الأجر المرجعي، مساعدة الدولة بتوفير مداخل أخرى لتمويل صناديق التقاعد، وضع قيود صارمة في شروط الذهاب إلى التقاعد، و في شروط الحصول على معاش التقاعد المنقول، خفض من قيمة أداءات التقاعد².

الفرع الثاني: معيار الرسملة

يعتبر معيار الرسملة حديث النشأة حيث ظهر في فرنسا³، فيعتمد هذا النظام على دفع اشتراكات من طرف العامل و رب العمل تقدر بنسبة معينة يتم تحديدها سلفا، وأحيانا من العامل وحده أو

¹- بن عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 42.

²http://fr.wikipedia.org/wiki/Retraite_par_répartition le 28/07/2015 à 10:50.

³- أقاسم نوال، المرجع السابق، ص 50.

رب العمل، كما تعمل به بعض الدول، و يستثمر الرأسمال المجمع من خلال هذه الاشتراكات ليدفع للعامل عند تقاعده على شكل معاش، بالإضافة إلى الفوائد الناتجة عنها¹، وله حق الاختيار بين طريقتين، وذلك إما أن يتقاضى قيمة هذه الاشتراكات و الفوائد على شكل دخل دوري حتى وفاته، أو على شكل رأسمال دفعة واحدة²، لذا فإن نظام التقاعد القائم على الرسملة يعرف على أساس تجميع ثلاث عمليات ، دفع الاشتراكات، الاستثمار، الحصول على منحة³. من خلال هذه المفاهيم يمكن تقديم تعريف بسيط لنظام التقاعد الممول بالرسملة على أنه: تجميع للاشتراكات خلال الحياة المهنية، لتكوين رأسمال الذي يتم استثماره، ليتقاضى المؤمن له معاشا على شكل دخل أو رأسمال عند انتهاء علاقة العمل عن طريق التقاعد.

أولاً- ايجابيات نظام التقاعد الممول بالرسملة

ينتج عن تطبيق نظام التقاعد الممول بالرسملة مجموعة من الآثار الايجابية، فلا يعتمد هذا النظام لسيره على مبدأ التضامن بين الأجيال، بل له خاصية شخصية، لذلك فهو لا يتأثر بالتغيرات الديموغرافية⁴، و معنى هذا أن نظام التقاعد الذي يعمل بنظام الرسملة لا يحتاج إلى الفئة النشيطة لدفع الاشتراكات، كون أن هذه الأخيرة تدفع من طرف أصحابها⁵، فيكون المعاش في هذا النظام مضمون، فهو قادر على الوفاء بالتزاماته في كل الظروف، كما يعمل على تنمية و إنعاش الاستثمارات على المستوى الاقتصادي، بتوظيف رؤوس الأموال⁶.

¹ - بن عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 126، 127.

² - http://fr.wikipedia.org/wiki/Retraite_par_capitalisation le 28/07/2015 à 10:49.

³ - Talfi Mohamed, op.cit, p 13.

⁴ - George Kopits , vers un régime de sécurité sociale plus rentable, revue internationale de sécurité sociale, Genève, 1996, p 5.

⁵ - Jean- Pierre Laffargue, la réforme du système des retraites : à qui les sacrifices ?, éditions Rue d'Ulm, paris, 2007, p 18.

⁶ - حديرة أحمد، المرجع السابق، ص 140.

كما أن النظام القائم على الرسملة يضمن للمؤمن له حماية قانونية على رأسماله في حالة وجود نزاع قضائي¹.

ثانيا- سلبيات نظام التقاعد الممول بالرسملة

رغم المزايا التي يتصف بها نظام الرسملة، إلا أن هذا لم يمنع من احتوائه على بعض العيوب، التي تتمثل في أنه لا يتقاضى المتقاعد في هذا النظام إلا ما كان قد دفعه من اشتراكات خلال حياته المهنية، بالإضافة إلى الفوائد الناتجة عن استثمار رأسماله، لذا فهو يحتاج إلى فترة طويلة لجمع قيمة مالية معتبرة تمكنه من الاستفادة من معاش تقاعد مرتفع يكفيه لسد حاجاته، وهذا عكس نظام التقاعد القائم على التوزيع الذي يعتمد على مبدأ التضامن بين الأجيال، فتدفع أداءات التقاعد من خلال اشتراكات العمال النشيطين، ينتج عن ذلك أنه لا يراعى في هذا النظام خلال دفع أداءات التقاعد احتياجات المتقاعدين، كون أن هذه الأداءات تتكون من خلال الاشتراكات المقدمة و الفوائد المكتسبة، بالإضافة إلى أن اعتماد هذا النظام يقتضي وجود استقرار اقتصادي وتحكم في معدلات التضخم، و هذا من الصعب تحقيقه باعتبار عدم استقرار الاقتصاد العالمي².

ثالثا- المعيار المعتمد من طرف المشرع الجزائري

تنص المادة 48 من القانون 83-12³ على أنه " يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري، محدد بموجب مرسوم تنفيذي، يكون على عاتق المستخدم والمستفيد المذكورين في المادة 4 من هذا القانون."

نلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري اعتمد في تمويل نظام التقاعد على معيار التوزيع، يفهم ذلك من عبارة: " يتم تمويل نفقات التقاعد و مصاريف تسيير التقاعد بقسط اشتراك إجباري يكون على عاتق المستخدم و المستفيد..." و"حسننا ما فعل المشرع لأن هذا المعيار هو الأكثر ملاءمة حسب رأينا في التشريع الجزائري لعدة اعتبارات تتمثل في:

¹ - بن عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 130.

² - بن عبد الرحمان إلياس، المرجع نفسه، ص 128، 129.

³ - المادة 48 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 96-18، السابق الذكر.

- أن هذا المعيار يقوم على أساس التضامن بين الأجيال، و باعتبار أن أغلب المجتمع الجزائري من طبقة متوسطة فلا يستطيع تأمين تقاعده إلا عن طريق دفع الاشتراكات الإجبارية والمحدودة.
- محدودية التطور الاقتصادي للدولة، و بالتالي لا تستطيع استثمار الأموال في المشاريع الكبرى.
- معظم المجتمع الجزائري لا يرض التعامل بفوائد، كما هو الحال في النظام الرأسمالي لأن الشرع يمنع ذلك.

أما المشرع الفرنسي فقد اعتمد في تمويل نظام تقاعده على المعيارين معا، فهو يركز أساسا على المبدأ القائم على التوزيع، كما يوجد كذلك أنظمة اختيارية للتقاعد التي تعتمد لمعيار الرسملة جماعية أو فردية¹.

المطلب الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد

تم عملية تمويل نظام التقاعد في القانون الجزائري عن طريق الاشتراكات التي يدفعها كل من العمال الأجراء وأصحاب العمل إلى الصندوق الوطني للتقاعد، وعن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال غير الأجراء لدى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، وهذا ما سنبينه من خلال الفرع الأول وأحيانا تتدخل الدولة لتمويل هذا النظام متى اقتضت الضرورة ذلك، وفي حالات نص عليها القانون وهذا ما سنبينه من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: تمويل نظام التقاعد عن طريق الاشتراكات

من خلال هذا العنوان نحاول التطرق إلى نسبة الاشتراكات التي تدفع إلى الصناديق الخاصة بالتقاعد ودراسة تطورها عبر المراحل الزمنية المختلفة، ثم عرض الطرق التي وضعها المشرع لتحصيل الجبري للاشتراكات.

أولا- دفع اشتراكات الصندوق الوطني للتقاعد

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وتنظيمه الإداري والمالي نجد أن من بين اختصاصات الصندوق الوطني للتقاعد تحصيل الاشتراكات

¹- Anne Lavigne, Le système de retraite en France : enjeux et réformes possibles, Idées économiques et sociales, n° 177, 2004/3 p 23- 31, p 23, 24.

الموجهة لتمويله و مراقبة التحصيل والمنازعات المتعلقة به¹. لكن ما نراه في الواقع العملي أن هذا الصندوق لا يقوم بهذا المهام، بل أوكل إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيقوم هذا الأخير بالتحصيل لصالح الصندوق الوطني للتقاعد، وفي هذا الإطار تم إنشاء صندوق وطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي² بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006³. فيقوم هذا الصندوق بتحصيل الاشتراكات، وتحدد النسبة التي يدفعها العمال الأجراء بالاعتماد على عاملين، يتمثلان في وعاء الاشتراك وهو الراتب أو الأجر الشهري، والنسبة المثوية المحددة بموجب نصوص قانونية المقتطعة من هذا الوعاء⁴.

حدد المشرع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015⁵ ب 34,5 بالمائة، يتحمل المستخدم 25 بالمائة منها، ويتحمل العامل 9 بالمائة، و 0,5 بالمائة حصة صندوق الخدمات الاجتماعية⁶، يتم تحويل 18,25 بالمائة منها إلى نظام التقاعد، فيتحمل صاحب العمل نسبة اشتراك تقدر ب 11 بالمائة منها، و العامل نسبة 6,75 بالمائة، و 0,50 بالمائة تتمثل في حصة صندوق الخدمات الاجتماعية، و ذلك بعدما حدد المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006⁷، نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي ب 34,5 بالمائة، يتحمل المستخدم 25 بالمائة منها، و يتحمل

¹ - تنص المادة 1/11 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم الإداري و المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، السابق الذكر، على أنه: "يمكن للصناديق المشار إليها في المادة الأولى من هذا المرسوم، الاتفاق بهدف تحديد شروط المصالح المشتركة لتحصيل الاشتراكات و ممارسة المراقبة و النزاعات."

² - أقاسم نوال، المرجع السابق، ص 171.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 06-370 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي و تنظيمه و سيره، ج.ر. عدد 67 الصادرة في 28 أكتوبر 2006.

⁴ - جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 144، 145.

⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 3 سبتمبر 2015، يتضمن تحديد نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 49 الصادرة في 16 سبتمبر 2015.

⁶ - المادة 2 من المرسوم نفسه.

⁷ - مرسوم تنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006، ج.ر. عدد 60 الصادرة في 27 سبتمبر 2006، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 44 لسنة 1994.

العامل 9 بالمائة، و 0,5 بالمائة حصة صندوق الخدمات الاجتماعية، يتم تحويل 17,25 بالمائة منها إلى نظام التقاعد، يتحمل صاحب العمل نسبة اشتراك تقدر ب 10 بالمائة منها و العامل نسبة 6,75 بالمائة، 0,50 تتمثل في حصة صندوق الخدمات الاجتماعية¹.

نلاحظ من خلال هذا المرسوم أن المشرع رفع من نسبة الاشتراك في نظام التقاعد إلى 18,25 بالمائة، بعدما حددها في المرسوم التنفيذي رقم 06-339 السابق الذكر ب 17,25 بالمائة.

عرفت نسبة الاشتراك ارتفاعا مستمرا عبر السنوات المتتالية حيث حددها المشرع بصدور المرسوم رقم 85-30 ب 7 بالمائة، يتحمل العامل و كذا المستخدم نفس النسبة والتي تتمثل في 3,5 بالمائة²، وبعدها حددها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ب 11 بالمائة (7,5 بالمائة يتحملها المستخدم، 03,5 بالمائة يتحملها العامل)³، وحددها ب 14 بالمائة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 99-121 المؤرخ في 22 جوان 1999 (حصة المستخدم 8,5 بالمائة، حصة العامل 5,5 بالمائة)⁴، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000-50 المؤرخ في 04 مارس 2000 حددها ب 16 بالمائة (حصة العامل 6,5 بالمائة، حصة المستخدم 9,5 بالمائة)⁵.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه النقطة أن المشرع حينما قام برفع نسبة الاشتراك في السنوات المتتالية، فهو حتما أراد إثراء صندوق التقاعد و إحداث التوازن بين إيرادات الصندوق ونفقاته، لكن

¹ المادة 1 و 2 من المرسوم التنفيذي رقم 06-339، السابق الذكر.

² مرسوم رقم 85-30 مؤرخ في 9 فيفري سنة 1985، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 9 الصادرة في 24 فيفري سنة 1985.

³ مرسوم تنفيذي رقم 94-187 يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 99-121 مؤرخ في 22 جوان سنة 1999، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 41 الصادرة في 27 جوان سنة 1999.

⁵ مرسوم تنفيذي رقم 2000-50 مؤرخ 4 مارس سنة 2000، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المعدل و المتمم، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 10 الصادرة في 5 مارس سنة 2000.

المشكل المطروح هل فكر المشرع في وضعية العامل المادية لأن الرفع من نسبة الاشتراك يؤدي حتما إلى الإنقاص من قيمة الأجر، أو بالأحرى هل الرفع من نسبة الاشتراك يقابله الرفع من قيمة الأجر؟

ثانيا- دفع اشتراكات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء

حدد المشرع نسبة الاشتراك للعمال غير الأجراء ب 12 بالمائة من الدخل السنوي الخاضع للضريبة بموجب المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 9 فيفري 1985، 6 بالمائة منها بعنوان التقاعد¹، ثم عدل المشرع من هذه النسبة برفعها إلى 15 بالمائة من الدخل السنوي الخاضع للضريبة، 7,5 بالمائة منها بعنوان التقاعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المعدل و المتمم للمرسوم 85-35².

في سنة 2015 أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 15-289 الذي يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص³، فأبقى المشرع على نفس النسبة المنصوص عليها في المرسوم 96-434 و المتمثلة في 15 بالمائة، يتم تحويل 7,5 بالمائة منها إلى فرع التقاعد، لكن الجديد الذي أتى به المشرع من خلال هذا المرسوم تتمثل في أن هذه النسبة لا يتم اقتطاعها على أساس الدخل السنوي الخاضع للضريبة كما هو محدد في المرسومين السابقين، وإنما على أساس سنوي مصرح به من قبل المكلف في أجل أقصاه 31 جانفي من السنة المعنية، و لا يمكن أن يقل أساس الاشتراك عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون كما لا يمكن أن يتجاوز عشرين(20) مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر، و في حالة عدم التصريح بأساس الاشتراك من قبل المكلف في الآجال يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة أن تحدد بصفة مؤقتة، مبلغ الاشتراك المستحق على أساس الاشتراك للسنة السابقة، إلا أنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة إعادة تقييم أساس الاشتراك بعنوان السنة المالية الجارية على أساس أي عنصر تصريحي للشخص غير الأجير

¹ - مرسوم رقم 85-35 يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، السابق الذكر.

² - مرسوم تنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر سنة 1996، المعدل و المتمم للمرسوم رقم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج.ر. عدد 74 الصادرة في 1 ديسمبر 1996.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج.ر. عدد 61 الصادرة في 18 نوفمبر سنة 2015.

أو أي عنصر مقارن يتعلق بأسس الاشتراك المصرح بها من قبل المكلفين من نفس المهنة، أما بالنسبة للسنة الأولى للانتساب فإن الأساس السنوي للاشتراك يحدد بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

ثالثا- التحصيل الجبري للاشتراكات

تعد مصلحة الاشتراك ومصلحة المراقبة أهم مصطلحتين لدى صناديق التقاعد تعملان على تحصيل الاشتراكات، فتهتم الأولى بتلقي الاشتراكات من المؤمنين اجتماعيا في أوقات استحقاقها المحددة قانونا، و تسهر الثانية على تغطية أكبر عدد من المكلفين بهذا النظام قصد توسيع مواردها، لكن قد يتأخر المؤمن لهم أو يتهربون عن دفع اشتراكاتهم، من هنا يظهر دور مصلحة المنازعات باعتبارها تغطي التقصير الحاصل في مصلحة الاشتراك أو المراقبة، حيث تشرف على عملية التحصيل الجبري للاشتراك². يقصد بالتحصيل الجبري للاشتراكات الضمان الاجتماعي بمفهوم المادة 44 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الإجراءات الخاصة المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدينين لتحصيل المبالغ المستحقة³.

تطرق المشرع إلى طرق التحصيل الجبري للاشتراكات من خلال المواد 47 إلى 64 من القانون 08-08 و التي تتمثل في التحصيل عن طريق الجدول، الملاحقة، المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية، الاقتطاع من القروض⁴، لكن يتعين على هيئة الضمان الاجتماعي قبل اتخاذ هذه الإجراءات أو أي دعوى أخرى أو متابعة، إعداز المدين ودعوته إلى تسوية وضعيته خلال 30 يوما،

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، السابق الذكر.

² قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 241.

³ قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري سنة 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 11 الصادرة في 2 مارس 2008.

⁴ المادة 45 من القانون نفسه.

- تجدر الإشارة إلى أنه: يتحمل المدين المصاريف التي تنفقها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة في جميع هذه الإجراءات في مجال التحصيل الجبري طبقا للمادة 66 من القانون نفسه.

و يبلغ الإعذار إما برسالة موصى عليها مع وصل بالاستلام و إما بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر استلام، و يجب أن يتضمن الإعذار، تحت طائلة البطلان مجموعة من البيانات والتي تتمثل في: اللقب أو الاسم التجاري للمدين، المبالغ المستحقة حسب طبيعتها و حسب فترة الاستحقاق، الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري و العقوبات المترتبة عنها في حالة عدم الدفع، و إذا لم يقم المدين بتسوية وضعيته خلال هذه المدة تقوم مصلحة المنازعات بتطبيق طرق التحصيل الجبري.

أ- التحصيل عن طريق الجدول

نص المشرع على هذا الإجراء من خلال المواد 47 إلى 50 من قانون 08-08، حيث يتم تحصيل المبالغ المستحقة من قبل مصالح الضرائب بمقتضى جدول محدد الدين، يعد هذا الجدول من طرف هيئة الضمان الاجتماعي (سواء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي باعتباره من يقوم بتحصيل اشتراكات التقاعد للعمال الأجراء لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد) وفق نموذج محدد عن طريق التنظيم، يتم توقيعه من مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية و يؤشر من طرف الوالي في أجل 8 أيام من تاريخ توقيعه و يصبح نافذا. يمكن للجدول أن يكون محل طعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام التبليغ، و يكون الجدول معجل النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن.

ب- الملاحقة

نص المشرع على هذا الإجراء من خلال المواد 51 إلى 56 فيتم إعداد الملاحقة من طرف مصالح هيئة الضمان الاجتماعي المعنية وفق استمارة يحدد نموذجها عن طريق التنظيم، لتحصيل ديونها المستحقة من مبالغ رئيسية و زيادات و غرامات التأخير و يشترط أن يكون هذا التحصيل للدين ثابتا نقدا و حال الأداء، و كذلك قبل إجراء الملاحقة يجب أن يكون المدين قد أعذر من طرف الهيئة¹.

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 245.

يوقع مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تحت مسؤوليته الشخصية بالإمضاء على الملاحقة ثم يؤشر عليها رئيس المحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين في أجل عشرة (10) أيام لتصبح نافذة. بعد تأشير رئيس المحكمة تبلغ الملاحقة للمدين بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر استلام أو بواسطة محضر قضائي، و باستلام تبليغ الملاحقة من طرف المدين، يمكن لهذا الأخير أن يقدم طعن فيها أمام الجهة القضائية التي أشرت عليها في أجل ثلاثين (30) يوما من استلام التبليغ، و تكون الملاحقة معجلة النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن.

ج- المعارضة على الحسابات الجارية البريدية و البنكية

منح المشرع امتياز لهيئات الضمان الاجتماعي للقيام بالمعارضة على الحسابات الجارية البريدية و البنكية لمدينيها في حدود المبالغ المستحقة من خلال المواد 57 إلى 61 من القانون 08-08، علما أن المبدأ العام لا يمكن القيام بالمعارضة إلا بإذن من القضاء¹.

يتم تبليغ المعارضة للبنوك و المؤسسات المالية و بريد الجزائر ممثلا بالمركز الوطني للصكوك البريدية برسالة موصى عليها مع وصل استلام، لتلتزم هذه الأخيرة عند تسليمها للمعارضة بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية و الجزائية ابتداء من تاريخ استلام هذا التبليغ. بعد حفظ المبالغ من طرف هذه المؤسسات تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بتقديم السند التنفيذي لها لاستيفاء المبالغ محل المعارضة في أجل خمسة عشر (15) يوما، و في حالة عدم توفر السند التنفيذي يجب على هيئة الضمان الاجتماعي مباشرة إجراء تثبيت المعارضة أمام الجهة القضائية المختصة في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ المعارضة.

بالإضافة إلى ما سبق يمكن لمدير هيئة الضمان الاجتماعي الدائنة تقديم معارضة على الأموال المنقولة أو النقدية التي يملكها المدين لدى الغير الحائز لها، غير المؤسسات المالية و البنوك و بريد الجزائر، لتحصيل المبالغ المستحقة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 247.

د- الاقتطاع من القروض

تناول المشرع هذا الإجراء من خلال المواد 62 إلى 64 من القانون 08-08، حيث يتعين على البنوك و المؤسسات المالية أن تشتترط على المكلفين الذين يقدمون على طلب قروض منها تقديم شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلمة من طرف هيئات الضمان الاجتماعي المختصة، لتتمكن عند الاقتضاء باقتطاع المبالغ المستحقة و دفعها لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة. في حالة ما إذا لم تشتترط البنوك و المؤسسات المالية على المكلفين المقدمون لطلب قروض تقديم شهادة استيفاء اشتراكاتهم من هيئات الضمان الاجتماعي أو في حالة عدم اقتطاع المبالغ المستحقة و دفعها لها تكون مسؤولة مدنيا.

بدراسة هذه الإجراءات التي وضعها المشرع في مجال التحصيل الجبري للاشتراكات نقول أنه حسنا ما فعل المشرع، لأن الاشتراكات هي المصدر الأساسي لتمويل صناديق التقاعد، فنلاحظ أن صناديق التقاعد حققت أرصدة ايجابية بعد وضع القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، فوصل رصيد الصندوق الوطني للتقاعد إلى أكثر من 18 مليار دج في سنة 2009 بعدما كانت - 6,14 مليار دج سنة 2008، كما حقق الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء رصيد ايجابي في سنة 2009 ب أكثر من 1 مليار دج بعدما كان برصيد سلبي يقدر ب 0,016 في سنة 2008¹، و لعل ذلك يعود لتطبيق هذه الإجراءات.

بالإضافة إلى هذه الإجراءات المتعلقة بالتحصيل الجبري، أحالنا المشرع فيما يخص تحصيل الاشتراكات إلى القانون العام من خلال المادة 66 من القانون 08-08 السالف الذكر²، و بهذا يمكن اعتماد إجراءين هما الأمر بالأداء أو التأسيس كطرف مدني (عن طريق المحضر القضائي)³. كما

¹- L'ALGERIE en quelques chiffres, Office National des Statistiques, résultats 2013-2015, édition 2016, n° 46, p20, 21.

²- تنص المادة 66 من القانون رقم 08-08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر، على أنه: " لا تمنع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون، هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاذ طرق التحصيل الجبري، اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة و التدابير الاحتياطية و طرق التنفيذ الواردة في القانون العام."

³- أنظر: قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص ص 248-252.

وضع المشرع عقوبات صارمة عند عدم التصريح بالعمال و دفع اشتراكاتهم، وهذا ما نستنتجه من خلال المادة 59 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015¹، حيث تنص على أنه: "يعاقب كل مستخدم لم يتم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به، بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) عن كل عامل غير منتسب وبعقوبة الحبس من شهرين إلى (2) إلى ستة (6) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

في حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين مائتي ألف دينار (200.000 دج) وخمسمائة ألف دينار (500.000 دج) عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين (2) إلى أربعة و عشرين (24) شهرا."

الفرع الثاني: تمويل نظام التقاعد عن طريق إعانات الدولة

بالإضافة إلى تمويل نظام التقاعد عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال سواء الأجراء أو غير الأجراء إلى صناديق التقاعد لتتحول هذه الأخيرة إلى منح و معاشات للتقاعد، فإن الدولة كذلك تتحمل دفع بعض الإعانات و المتمثلة في دفع الفارق التكميلي (الفرق بين المبلغ السنوي لمعاش التقاعد و الحد الأدنى المحدد من طرف المشرع حسب ما نصت عليه المادة 16 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون 99-03 و المادة 25 مكرر/1 من نفس القانون)، كما تتحمل الفرق بين النسبة القصوى لمعاش التقاعد التي حددها المشرع ب 80 بالمائة والنسبة الممنوحة لفئة المجاهدين المحددة ب 100 بالمائة طبقا للمادة 25 مكرر/2². كذلك تكون على عاتق الدولة

¹ - أمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية سنة 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 23 جويلية 2015.

² - تنص المادة 2/16 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون 99-03، السابق الذكر، على أنه "إن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد و المبلغ الأدنى يكون على عاتق الدولة". تنص المادة 25 مكرر من القانون نفسه، على أنه: "تعتبر نفقات للتضامن الوطني:

الفرق التكميلي المدفوع بين المبلغ الناتج عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد و المبلغ المحدد في المادة 25 أعلاه. الفرق بين النسبة القصوى المنصوص عليها في المادة 17 المذكورة أعلاه و النسبة المحددة في المادة 24 أعلاه.

دفع الاشتراكات المستحقة على أصحاب العمل والعمال من باب التخفيضات عن السن وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها، واشتراكات التقاعد المستحقة على أصحاب العمل والأجراء من باب التخفيضات عن حالة العجز وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني للعمال الذين يمارسون نشاطهم الخاص طبقاً للمادة 29 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد. تتحمل ميزانية الدولة عمليات إعادة التثمين الاستثنائي لمعاشات ومنح التقاعد، وكذلك الفارق بين المبلغ الشهري الأدنى لمعاش التقاعد كما نصت عليه المادة الخامسة من الأمر رقم 12-03 الذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2012¹.

و تكون هذه النفقات على عاتق الدولة.

¹ - تنص المادة 5 من الأمر رقم 12-03 المؤرخ في 13 فيفري 2012 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2012، ج.ر. عدد 08 الصادرة في 15 فيفري 2012 على أنه: " تتم إعادة تثمين معاشات و منح التقاعد لنظام الأجراء و غير الأجراء المصفاة قبل أول يناير سنة 2012 بصفة استثنائية كما يأتي: ب 30 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض أقل من خمسة عشر ألف دينار(15.000دج) أو يساويه، ب 28 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يفوق خمسة عشر ألف (15.000دج) و يقل عن عشرين ألف دينار(20.000دج)، ب 26 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق عشرين ألف دينار(20.000دج) و أقل من خمسة و عشرين ألف دينار(25.000دج)، ب 24 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق خمسة و عشرين ألف دينار (25.000دج) و يقل عن ثلاثين ألف دينار(30.000دج)، ب 22 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق ثلاثين ألف دينار(30.000دج) و يقل عن خمسة و ثلاثين ألف دينار(35.000دج)، ب 20 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق خمسة و ثلاثين ألف دينار(35.000دج) و يقل عن أربعين ألف دينار(40.000دج)، ب 15 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق أربعين ألف دينار(40.000دج). دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها، يرفع المبلغ الشهري الأدنى لمعاش التقاعد المباشر و معاش التقاعد الأساسي للأيلولة إلى الأرملة ذات الحق الوحيدة، في نظام الأجراء و غير الأجراء، إلى خمسة عشر ألف دينار(15.000دج). كما يطبق المبلغ الأدنى لمعاشات التقاعد المذكور في الفقرة أعلاه على المعاشات المماثلة المصفاة ابتداء من أول يناير سنة 2012. تتحمل ميزانية الدولة عمليات إعادة التثمين الاستثنائي لمعاشات و منح التقاعد المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه و الفارق بين المبلغ الشهري الأدنى لمعاش التقاعد كما هو منصوص عليه في هذه المادة و المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد المحددة في إطار التشريع المعمول به المتعلق بالتقاعد".

بذلك فإن مساهمة ميزانية الدولة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد يقدر ب 41 مليار دج سنة 2000، أي يساهم في أكثر من 50 بالمائة من نفقاته، باعتبار أن نفقات الصندوق الوطني للتقاعد في سنة 2000 تقدر ب 80 مليار دج، و ارتفعت هذه الميزانية إلى 147 مليار دج سنة 2013، فارتفعت النسبة إلى 60 بالمائة مقارنة بنفقات الصندوق التي تقدر في هذه السنة ب 245 مليار دج¹.

بالإضافة إلى الاشتراكات التي يدفعها العمال و كذلك أرباب العمل، تعتبر كذلك فوائد التأخير من بين مصادر تمويل صناديق التقاعد، لكن بالإضافة إلى هذه الأخيرة يمكن خلق مصدر آخر حسب رأينا يتمثل في استثمار الأموال الزائدة التي تتحصل عليها صناديق التقاعد في حالة تحقيق رصيد إيجابي مما يخلق أموال إضافية و يعد من بين الأسباب التي يمكن أن تساهم في تغطية عجز الصندوق، و هذا ما فعله المشرع المغربي حيث ألزم هذا الأخير صندوق التقاعد بإيداع أمواله الاحتياطية وجوبا لدى صندوق الإيداع و التدبير ليقوم باستثمارها مقابل فوائد معينة².

الفرع الثالث: الحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعد

نحاول من خلال هذا الفرع تبيان الحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعد بعرض جدول يبين الفرق بين إيراداته و نفقاته خلال فترة زمنية من سنة 1988 إلى 2000³، ثم من سنة 2001 إلى 2015⁴، بمليار دج.

السنة	1988	1990	1992	1994	1996	1998	1999	2000
الرصيد	-1,900	-0,300	-2,960	+2,590	-8,650	-4,350	-8,370	+3,720

¹ SALHI Tarik. Op.cit. p 140.

² ينص الفصل 30 من ظهير 27 جويلية 1972 على أنه: "... فإن الأموال المتوفرة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي غير الأموال اللازمة لتسييره تودع وجوبا لدى الصندوق الوطني للإيداع و التدبير."

³ - أفاسم نوال، المرجع السابق، ص 178.

⁴ - L'ALGERIE en quelques chiffres ,op.cit , p20, 21.

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الإيرادات	135,140	141,300	148,710	183,460	190,110	204,150	244,910	284,400
النفقات	127,920	143,070	145,440	172,300	186,930	212,870	250,720	278,260
الرصيد	+7,220	-1,770	+3,270	+11,160	+3,180	-8,720	-5,810	+6,140

السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
الإيرادات	317,550	360,471	445,663	683,060	599,899	671,639	668,580
النفقات	298,750	350,067	406,601	572,520	685,661	795,575	927,540
الرصيد	+18,800	+10,404	+39,062	+110,540	-85,762	-	-
						123,936	258,960

عان الصندوق الوطني للتقاعد في عدة سنوات من العجز كما نلاحظه من خلال هذه الجداول، و يرجع ذلك إلى انخفاض الإيرادات التي يتحصل عليها الصندوق، مقابل ارتفاع عدد النفقات، و يرجع ذلك إلى عدة اعتبارات. نحاول من خلال هذه الدراسة تفسير الأسباب التي جعلت الصندوق الوطني للتقاعد يعاني من العجز المستمر خلال السنوات المتتالية حسب رأينا:

- نفسر سبب العجز من 1988 إلى 1992 كما هو مبين في الجدول، بانخفاض نسبة الاشتراكات المقدرة ب 7 بالمائة كما حددها المرسوم رقم 85-30 المتضمن تحديد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي ثم ارتفعت النسبة في سنة 1994 إلى فائض يقدر ب 2,59 مليار دج، و يرجع ذلك إلى رفع المشرع من نسبة الاشتراك إلى 11 بالمائة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-187 الذي يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي.

سجل الصندوق الوطني للتقاعد من سنة 1996 إلى 1999 عجزا مستمرا و يرجع ذلك إلى:

- تشريع نوع جديد من التقاعد و المتمثل في التقاعد المسبق في سنة 1994 بموجب المرسوم التشريعي 94-10 و الذي ساهم في ارتفاع عدد المتقاعدين، حيث بلغ عدد المتقاعدين تقاعدا مسبقا في 1995 (3973 متقاعدا)، و ارتفع عددهم إلى 22368 متقاعدا في سنة 1998، كما

يتبين ذلك من خلال الجدول أدناه، و بالمقابل فقدان أكثر من 36 ألف منصب خلال الإصلاحات 1994_ 1998 التي تعتبر فترة التعديل الهيكلي¹.

- تحويل المتقاعدين في القطاع الفلاحي إلى الصندوق الوطني للتقاعد في سنة 1995².

- الرفع من الحد الأدنى لمعاش تقاعد المجاهدين من 1,5 مرة إلى 2,5 مرة من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، و الذي يتحمله الصندوق الوطني للتقاعد.

- في سنة 1997 تم تشريع أنواع جديدة للتقاعد، مما سبب في الارتفاع المستمر لعدد المتقاعدين، حيث انتقل عددهم من 1163000 متقاعد في سنة 1998 إلى 1165000 في سنة 1999³، ثم بلغ عددهم في سنة 2000 (1253000 متقاعد)، ثم في سنة 2001 بلغ عدد المتقاعدين 1341000، أي ارتفع العدد ب 88000 متقاعدا، ارتفاع عدد المتقاعدين من سنة لأخرى يتبين ذلك من خلال الملاحق المرفقة، حيث يبين الملحق رقم 06 تطور عدد المتقاعدين من سنة 2000 إلى غاية 31 ديسمبر 2016، مرفقا بالملحق رقم 07 الذي يحتوي على منحنى بياني لتطور معاشات ومنح التقاعد: المعاشات المباشرة، المعاشات المنقولة (معاشات ذوي الحقوق)، منح التقاعد المباشرة، منح التقاعد المنقولة (منح ذوي الحقوق).

السبب في ذلك يعود للارتفاع المستمر لعدد للمتقاعدين تقاعدا نسبيا والتقاعد دون شرط السن، حيث بلغ عدد المتقاعدين تقاعدا نسبيا 21194 في سنة 1998، وتضاعف عددهم إلى 42898 متقاعد في سنة 1999 و إلى 63947 متقاعد سنة 2000، ووصل عددهم إلى 651192 متقاعد في 2016، أما في التقاعد دون شرط السن فقد بلغ عدد المتقاعدين في هذا النظام 26292 متقاعدا في سنة 1998، ثم 36503 متقاعدا في سنة 1999، ثم بلغ عددهم

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي (CNES)، "رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة"، جويلية 1998، الجزائر، عن

حاكمي بوحفص، سوق العمل و انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي - دراسة حالة الجزائر -، مداخلة مقدمة في المنتدى الدولي في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2001، ص 17.

² ميموني أحمد، التوازن المالي للضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2010، ص 26.

³ DJENNADI Malika, op.cit, p 40.

50425 في سنة 2000، ووصل عددهم إلى 282030 متقاعد في 2016، فمن خلال الجدول رقم 01 نبين تطور عدد المتقاعدين من سنة 1994 إلى سنة 2003 في كل من التقاعد المسبق، التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، ومن خلال الجدول رقم 02 نبين عدد المتقاعدين في هذه الأنواع الثلاثة من التقاعد في سنة 2016.

و كذلك من عوامل ارتفاع عدد المتقاعدين يعود إلى ارتفاع أمل الحياة حيث تطور في الجزائر، فانتقل من 6،52 سنة في 1970 إلى 9،73 سنة بالنسبة للرجال و 8،75 سنة بالنسبة للنساء في 2005 إلى 5،75 سنة بالنسبة للرجال و 1،77 سنة بالنسبة للنساء في سنة 210 حسب تقديرات المنظمة العالمية للصحة¹، و ارتفع إلى 4،76 سنة بالنسبة للرجال و 8،77 سنة بالنسبة للنساء في سنة 2015²

- جدول رقم 01: التطور السنوي لعدد المستفيدين حسب نوع التقاعد خلال الفترة (1994-2003

3.

نوع التقاعد السنة	التقاعد المسبق	التقاعد النسبي	لتقاعد بدون شرط السن
1994	0	0	0
1995	3973	0	0
1996	9947	0	0
1997	19 234	3 461	9 796
1998	22 368	21 194	26 292
1999	19 835	42 898	36 503
2000	16 815	63 947	50 425

¹- Rapport national sur le développement humain, Algérie, Cness et pnud ; 2007 ; p 80
:عن et Pierre François, ' quand le mariage va....' Revue Jeune Afrique, Aout 2008, p 65.

أقاسم نوال، المرجع السابق، ص 162.

²- L'ALGERIE en quelques chiffres ,op.cit ,p06.

³- اعتمدنا في وضع هذه الأرقام من سنة 1994 إلى سنة 1999 على عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 105، ومن سنة 2000 إلى سنة 2003 على محديد مليكة، المرجع السابق، ص 89.

62 633	85 864	14 893	2001
73 892	108 645	13 317	2002
83 990	130 194	10 411	2003

الجدول رقم 02: توزيع عدد المستفيدين من معاش و منح التقاعد من 2016/01/01 إلى 2016/12/31 حسب نوع المزايا¹.

2016/12/31	نوع المزايا
2 714 363	معاش التقاعد
1 733 972	معاش التقاعد المباشر
800 305	التقاعد العادي
445	التقاعد المسبق
651 192	التقاعد النسبي
282 030	التقاعد دون شرط السن
980 391	معاش التقاعد المنقول
645 073	معاش التقاعد المنقول الرئيسي
257 051	منحة التقاعد
178 645	منحة التقاعد المباشر
78406	منحة التقاعد المنقول
18	منح أخرى
209	التقاعد التكميلي
6 916	الخدمات المدفوعة في الخارج (*)
2 978 557	المجموع العام

يتوزع عدد المنح المدفوعة في الخارج لسنة 2016 على النحو التالي: 6916

فرنسا: 6514

تونس: 217

بلجيكا: 168

¹- www.cnr-dz.com.

دول أخرى: 17

للتوضيح أكثر عن عدد المستفيدين من معاشات و منح التقاعد سواء المباشرة أو المنقولة، قمنا بإرفاق الملحق رقم (08) الذي يبين توزيع المستفيدين من معاش و منح التقاعد المباشرة حسب السن و الجنس، الملحق رقم (09) الذي يبين توزيع المستفيدين من المعاش المنقول حسب السن و الجنس، ثم الملحق رقم (10) الذي يبين توزيع المستفيدين من منح التقاعد المنقولة حسب السن و الجنس. ابتداء من سنة 2000 ارتفع فائض الصندوق الوطني للتقاعد إلى 3,72 مليار دج، ثم إلى 7,22 مليار دج في سنة 2001، و هذا راجع حسب رأينا إلى فصل الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء عن الصندوق الوطني للتقاعد، وبالتالي أصبح الصندوق الوطني للتقاعد يتكفل فقط بتقاعد العمال الأجراء، بالإضافة إلى الرفع من نسبة الاشتراك في سنة 1999 إلى 14 بالمائة ثم إلى 16 بالمائة سنة 2000 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000-50 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، كذلك فإن الدولة أصبحت تتحمل التعويض التكميلي ابتداء من سنة 1999، بعد ما كان الصندوق الوطني للتقاعد من يتحمله.

استمر صندوق التقاعد في تحقيق أرصدة سلبية في سنة 2002، 2006، 2007، لعل ذلك راجع كما ذكرنا سابقا إلى الارتفاع الهائل لعدد المتقاعدين و بالمقابل ارتفاع بطيء للمؤمنين الدافعين للاشتراكات إن لم نقل انخفاضها كما هو الحال في سنة 2002، حيث بلغ عدد المشتركين في سنة 2001 (3726436 مشترك) أما في سنة 2002 فبلغ عددهم 3473458 مشترك¹، مما يعني أن عدد المشتركين انخفض ب 252978 مشترك، مما يؤثر سلبا حتما على صندوق التقاعد باختلال العلاقة بين هاتين الفئتين (فئة المتقاعدين و فئة الدافعين للاشتراكات) نظرا أن الجزائر تعمل وفقا لمعيار التوزيع.

¹- L'ALGERIE en quelques chiffres, ,op.cit , p 22.

حقق الصندوق الوطني للتقاعد أرصدة إيجابية في سنة 2008 إلى 2012 و السبب حسب رأينا يعود لوضع المشرع لإجراءات التحصيل الجبري المنصوص عليها في القانون 08-08 المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدينين لتحصيل المبالغ المستحقة.

تجدر الإشارة أن من أسباب عجز الصندوق الوطني للتقاعد في عدة سنوات تعود إلى عدة اعتبارات تتمثل في ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر حيث بلغت 11,2 بالمائة في سبتمبر 2015 بعدما كانت 9,8 بالمائة في سبتمبر 2013 ثم بلغت 10,6 بالمائة في سبتمبر 2014¹، انتشار العمل غير الرسمي في الجزائر²، و هذا ما يؤدي إلى تهرب العمال و كذلك أرباب العمل من دفع الاشتراكات التي تعد العنصر الأساسي في تمويل نظام التقاعد في الجزائر كونه يعمل وفقا لمعيار التوزيع.

الفرع الرابع: الحالة المالية للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء

نبين الحالة المالية للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء من خلال هذا الجدول، الوحدة: مليار دج.³

¹- L'ALGERIE en quelques chiffres, op.cit, p 15.

تجدر الإشارة إلى أن البطالة في الجزائر تعود لعدة أسباب تتمثل في:

- تراجع النمو الاقتصادي.
- قلة الاستثمارات الداخلية و الخارجية.
- تراجع مناصب الشغل منذ سنة 1986.
- فقدان أكثر من 360000 منصب خلال إصلاحات 1994-1998 (فترة التعديل الهيكلي).
- زيادة ظاهرة التسريبات المدرسية التي تقدر ب 600 ألف تلميذ سنويا.
- تراجع نمو القطاع الصناعي.
- الاختلالات الرئيسية في نظام الأسعار و ارتفاع سعر الصرف الغير الحقيقي حتى سنة 1997.
- اختلالات سوق العمل من خلال ضعف جوانبه التنظيمية و الهيكلية مع وجود أنظمة عمل أدت إلى تخفيض عدد العمال في القطاع الحكومي.
- عدم كفاية فرص العمل المقدمة من طرف القطاع الخاص، المجلس الاقتصادي و الاجتماعي (CNES)، " رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة"، جويلية 1998، الجزائر، عن: حاكمي بوحفص، المرجع السابق، ص 17.
- ²- أقاسم نوال، المرجع السابق، ص 157.

³ - L'ALGERIE en quelques chiffres , op.cit , p20 , 21.

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الإيرادات	9,065	10,121	9,543	10,092	10,588	11,634	14,545	17,146
النفقات	8,819	9,464	10,306	11,700	12,993	13,497	15,385	17,162
الرصيد	+0,246	+0,657	-0,763	-1,608	-2,405	-1,863	-0,840	-0,016

السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
الإيرادات	19,095	23,668	25,394	30,789	35,448	38,572	43,709
النفقات	17,739	20,236	23,558	26,609	33,010	38,196	41,256
الرصيد	+1,356	+3,432	+1,836	+4,180	+2,438	+0,376	+2,453

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء سجل أرصدة سلبية من سنة 2003 إلى 2008 و هذا راجع حسب رأينا إلى الارتفاع المستمر لعدد المتقاعدين من سنة لأخرى حيث بلغ عددهم 134908 متقاعد سنة 2001 ثم 145468 سنة 2002، 156070 سنة 2003، 169284 سنة 2004، 177891 سنة 2005...مقابل تذبذب في عدد الأشخاص الدافعين للاشتراكات حيث بلغ هؤلاء 303676 مشترك في سنة 2001 ثم انخفض عددهم إلى 298069 في سنة 2002، وبلغ عددهم 305604 سنة 2003 وانخفض عددهم إلى 286718 سنة 2004 و بلغ عددهم 291776 مشترك سنة 2005...، و السبب في ذلك هو تهرب العمال غير الأجراء من دفع اشتراكاتهم.

من خلال الجدول التالي نبين تطور عدد المتقاعدين لدى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء مقابل تطور عدد المشتركين من سنة 2001 إلى 2015¹.

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد المشتركين	303	298	305	286	291	303	329 003	365 858
عدد المتقاعدين	134	145	156	169	177	185	194 730	198 991
	908	468	070	284	891	791		

¹-L'ALGERIE en quelques chiffres , op.cit, p22, 23.

السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
عدد المشتركين	393	424	437	472	533	582	643 997
عدد المتقاعدين	176	211	215	223	231	239	243 241
	796	539	517	121	466	403	

بدأ عجز الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء في الانخفاض ابتداء من سنة 2007 بسبب الارتفاع المتزايد لعدد المشتركين حيث بلغ 329003 مشترك سنة 2007، 365858 سنة 2008، بذلك فإن الصندوق سجل أرصدة ايجابية من سنة 2009 إلى 2015 و السبب في ذلك يعود لعدة اعتبارات تتمثل في وضع المشرع لإجراءات التحصيل الجبري من خلال القانون 08-08 و تتمثل في الإجراءات الخاصة المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدينين لتحصيل المبالغ المستحقة، و نظرا لتخوف العمال غير الأجراء من أن تطبق عليهم هذه الإجراءات من قبل الصندوق المكلف بتقاعدهم، ما أدى بهم لدفع اشتراكاتهم في الوقت المحدد و عدم التهرب من دفعها، و حسنا ما فعل المشرع الجزائري بوضعه لهذه الإجراءات، كما أن وضع المشرع لتسهيلات دفع الاشتراكات عن طريق جدول مع الإعفاء من الزيادات و عقوبات التأخير بالنسبة للعمال غير الأجراء من خلال قانون المالية لسنة 2015، أدى إلى ارتفاع عدد المشتركين، مما أدى بالصندوق الوطني للعمال غير الأجراء في تحقيق أرصدة ايجابية ابتداء من 2015¹.

من خلال دراسة هذا الفصل نستنتج أن المشرع في سنة 1985 وبموجب المرسوم 85-223 وحد جميع الصناديق الموجودة قبل هذا التاريخ بتأسيسه لصندوق وحيد والمتمثل في الصندوق الوطني للتقاعد، لكن هذا التوحيد لم يتم إلا بعد عدة سنوات، والدليل على ذلك بقاء بعض الصناديق تعمل بصفة مستقلة كصندوق التعاون الفلاحي المكلف بتسيير معاشات النظام الفلاحي، فلم يتم دمجها إلى صندوق التقاعد إلا في سنة 1995.

¹ - تنص المادة 57 من الأمر رقم 15-01 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، السابق الذكر، على أنه: " يمكن للمستخدمين و الأشخاص الممارسين نشاطا غير مأجور المدينين باشتراكات الضمان الاجتماعي أن يستفيدوا من جدول تسديد هذه الاشتراكات مع الإعفاء من الزيادات و عقوبات التأخير عند دفع آخر قسط مستحق."

كما نلاحظ من خلال هذه الدراسة أن المشرع وضع صناديق أخرى تعمل بصفة مستقلة كصندوق الإطارات العليا في الدولة و الذي تم إنشاؤه في سنة 1983. في سنة 1992 صدر المرسوم التنفيذي 92-07 بهدف تأسيس صندوق وطني للعمال غير الأجراء و فصله عن الصندوق الوطني للتقاعد، لكن عمليا لم يتم ذلك إلا في سنة 1999، فتم فصل نظام تقاعد الأجراء عن نظام تقاعد غير الأجراء، كما تم إنشاء صندوق آخر في سنة 2006 مهامه يتمثل في تغطية عجز صناديق التقاعد، يسمى بالصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد.

ما يمكن استنتاجه كذلك من خلال دراسة هذا الفصل أن المشرع الجزائري يعتمد على مبدأ التوزيع في تمويل نظام التقاعد، ونرى أنه الأصلح كونه يعمل على مبدأ التضامن بين الأجيال، كما لاحظنا أنه يتم تمويل صندوق التقاعد عن طريق نسبة الاشتراكات التي يدفعها العامل والتي رأينا أنها في ارتفاع مستمر، كما تساهم الدولة في تمويلها عن طريق إعاناتها.

تبين لنا من خلال هذا الفصل كذلك أن الصندوق الوطني للتقاعد يعاني اختلالا في توازنه بين إيرادات الصندوق و نفقاته، مما تسبب في عجزه في عدة سنوات، و هذا لعدة اعتبارات كما بينها، و يعتبر ارتفاع عدد المتقاعدين المستمر و كذلك ارتفاع نسبة البطالة و بالتالي اختلال العلاقة بين عدد المتقاعدين و نسبة الاشتراكات السبب الرئيسي حسب رأينا.

الباب الثاني: الآثار المترتبة عن اكتساب حق التقاعد

بتوفر المتقاعد على الشروط اللازمة من مدة العمل و شرط السن و دفع الاشتراكات التي أسلفنا ذكرها من خلال الباب الأول، يكتسب حق التقاعد، سواء التقاعد العادي أو النسبي أو دون شرط السن أو التقاعد المسبق، وبأكتساب هذا الحق ينتج آثار، المتمثلة في الحقوق المقررة للعامل المتقاعد بحد ذاته أثناء حياته أو تلك المقررة لذوي حقوقه بعد وفاته، كما أن من آثار اكتساب حق التقاعد إمكانية حدوث نزاع بين المتقاعد أو ذوي حقوقه وهيئة التقاعد سواء في حساب المعاش أو في مدة العمل...، مما يستدعي تسويته، ويتم ذلك عن طريق التسوية الداخلية، وإذا لم يتوصل الطرفان إلى حل، يتم رفع النزاع أمام القضاء لتسويته قضائياً.

بناء عليه يتناول هذا الباب بيان الآثار المترتبة عن اكتساب حق التقاعد والمتمثلة في الحقوق المقررة للمتقاعد وذوي حقوقه، ثم آليات تسوية منازعات التقاعد، ثم أدرجنا عنوان أخير يتمثل في حوصلة لتقييم نظام التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، وعلى ذلك ينقسم هذا الباب إلى ثلاث فصول، حيث نتناول في الفصل الأول الحقوق المقررة للمتقاعد و ذوي حقوقه ثم نتطرق إلى آليات تسوية منازعات التقاعد في الفصل الثاني و أخيراً تقييم نظام التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية في الفصل الثالث.

الفصل الأول: الحقوق المقررة للمتقاعد و ذوي حقوقه

منح المشرع للمتقاعد حقوقا تتمثل في الحصول على معاش التقاعد و كذلك الاستفادة من بعض التأمينات الأخرى كالتأمين على المرض و الولادة، كما تنتقل هذه الحقوق إلى أشخاص آخرين عند وفاته، يتمثل هؤلاء في ذوي حقوقه و الممثلين في الأطفال، الزوج و كذلك الأصول، فيستفيدون من المعاش المنقول بنسب محددة في القانون و كذلك من التأمين على المرض و الحصول على رأس مال الوفاة.

من خلال هذا الفصل نبرز هذه الحقوق المترتبة على اكتساب حق التقاعد من خلال مبحثين، نتطرق في المبحث الأول إلى الحقوق المقررة للمتقاعد في حد ذاته، ثم ندرج في المبحث الثاني الحقوق المقررة لذوي حقوق المتقاعد.

المبحث الأول: الحقوق المقررة للمتقاعد

يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد متى توافرت فيهم الشروط القانونية من معاش أو منحة التقاعد هذا ما نتناوله في المطلب الأول، و يؤول المعاش إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفى أثناء حياته، كما له الحق في الحصول على حقوق أخرى المتمثلة في الأداءات العينية و الأداءات العائلية هذا ما سنبينه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الحصول على معاش أو منحة التقاعد

بعد استيفاء العامل للشروط الضرورية يتم إحالته على التقاعد و تمنح له حقوقه المتمثلة في الحصول على معاش أو منحة التقاعد، نتطرق في الفرع الأول إلى تعريف معاش و منحة التقاعد ثم في الفرع الثاني لأساس حساب معاش التقاعد، أما الفرع الثالث فنبين كيف يتم حساب معاش التقاعد و نخصص الفرع الرابع لتعديل مبلغ معاش التقاعد.

الفرع الأول: تعريف معاش و منحة التقاعد

نتطرق إلى تعريف معاش التقاعد في العنصر الأول ثم منحة التقاعد في العنصر الثاني.

أولاً-تعريف معاش التقاعد

إن تقدم العامل في السن يضعف قدرته عن العمل والكسب، لذا كان يجب على الدولة التفكير في هذه المرحلة من عمر الإنسان، لضمان مستوى مقبول من معيشتته بعد توقفه عن العمل و سلبه الأجر الذي كان يتقاضاه خلال حياته المهنية، فوضع له المشرع معاشاً يتقاضاه ببلوغه سن معينة و بتوفره على الشروط الضرورية¹.

يستفيد العامل عند انتهاء خدمته بإحالاته على التقاعد من معاش يتم حسابه على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل ومدة الخدمة، والأجر له أهمية بالغة في قانون التقاعد لأن أقساط الاشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر، كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها العامل المتقاعد تحدد على ضوء الأجر الذي يقتطع منه الاشتراك، ويحسب المعاش بضرب المعدل الإجمالي (الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد) في الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي. يقصد بمعاش التقاعد مبلغاً من المال يتقاضاه الموظف أو العامل الأجير أو غير الأجير إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز، وذلك مقابل المبلغ المالي الذي كان يقتطع من أجره ومن اشتراكات المستخدم ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية²، كما يعرف معاش التقاعد على أنه المعاش الذي يخول للمنخرط الذي توقف عن أداء وظيفته أو شغله بسبب بلوغه حد السن شريطة توفره على الشروط المحددة في النظام المنخرط فيه³.

¹ - السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1992، ص 456.

² - جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 115

³ - محمد محسن، إشكالية التنسيق بين أنظمة التقاعد في القطاعين العام و الخاص، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 16، جويلية-سبتمبر 1996، ص 47.

ثانيا-تعريف منحة التقاعد

تعتبر منحة التقاعد مبلغ مالي يطبق عليه نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى فيما يخص مدة العمل¹، فقد وضع المشرع منحة التقاعد للعامل البالغ ستين سنة (60) سنة على الأقل، والذي لا يستوفي ببلوغه هذا السن شرط مدة العمل، وبإمكانه في هذه الحالة إثبات خمس (5) سنوات أو عشرين (20) ثلاثيا دفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي²، كما نص عليه المشرع في المادة 47 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون 99-03، و في حالة ما إذا لم يستوفي العامل هذه المدة فبإمكانه استكمالها عن طريق اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بهما المستخدم كما نصت عليه المادة 10 من القانون 83-12 المعدلة بموجب الأمر 97-13.

بالنسبة للعمال غير الأجراء فلا يمكنهم الاستفادة من منحة التقاعد ما لم يثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر ب 7 سنوات و نصف على الأقل، و إذا تحصل الأجير على منحة التقاعد و استمر في ممارسة نشاط مهني و استوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من معاش التقاعد، يمكنه الحصول على هذا الأخير بدل منحة التقاعد، على أن يرجع المبالغ التي قبضها باسم منحة التقاعد باتفاق يبرمه مع الصندوق الوطني للتقاعد³.

الفرع الثاني: أساس حساب معاش التقاعد

يصفى معاش التقاعد على أساس ثلاث عناصر أساسية و التي تتمثل في الأجر المرجعي، مدة التأمين ونسبة الاعتماد لسنوات التأمين المقدرة ب 2,5 بالمائة، هذا ما سنبينه من خلال هذا الفرع.

¹ - بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق (فرع عقود و مسؤولية)، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2007، 2008، ص 141.

² - جاء في هذا الأساس عن الحكم الصادر في 18 جانفي 2009 عن محكمة بجاية في القضية رقم 08/271، أن المدعية أقامت دعوى ضد الصندوق الوطني للتقاعد تلتزم من خلالها طلب منحة تقاعد لزوجها المتوفي، فأرقت طلبها بشهادات عمله...، فحكمت المحكمة برفض الدعوى لعدم الإثبات، بحيث أن المدعية لم تثبت قيام زوجها بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي طبقا للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل بالقانون رقم 99-03 الذي يشترط دفع الاشتراكات على الأقل لمدة 05 سنوات.

³ - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 142.

أولاً- الأجر المرجعي

يتمثل الأجر المرجعي في الأجر الذي يتقاضاه العامل خلال حياته المهنية والذي تتم خلاله الاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي، منها نسبة الاقتطاع الخاصة بالتقاعد، ويتم حساب الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي كما هو وارد في المادة 13 من القانون 83-12 المعدلة بموجب القانون 99-03 إما على أساس أجر المنصب الشهري المتوسط و المتقاضى خلال الخمس السنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها العامل الأجير أقصى أجر إذا كان هذا الأجر أكثر نفعاً له.

تجدر الإشارة إلى أن قبل تعديل القانون 83-12 كان الأجر المعتمد كأساس لحساب المعاش يساوي، إما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاثة الأخيرة التي تقاضى فيها العامل أقصى أجر خلال حياته المهنية، إذا كان ذلك أكثر نفعاً له¹، ثم عدل المشرع هذه المادة، فأصبح الأجر المعتمد كأساس لحساب معاش التقاعد يساوي إما الأجر الشهري المتوسط للسنوات الثلاث الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، وإما الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس السنوات الثلاث التي تقاضى فيها المعنى بالأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له²، و الهدف الذي يسعى إليه المشرع من وراء هذه التغييرات برفع المدة التي يحسب على أساسها الأجر الذي يعتمد لحساب المعاش هو تحديد نطاق أوسع لحساب المعاش تماشياً مع التوصيات المقترحة من قبل صندوق النقد الدولي و البنك العالمي، حيث يعتبر هذا الإجراء من بين الحلول المقترحة لإعادة التوازن المالي لنظام التقاعد، إذ أن توسيع هذه المدة يعتبر آلية ووسيلة لتخفيض النسب المتوسطة لهذه المنح على المدى المتوسط، دون أن يكون لها تأثير سلبي مباشر على فئة

¹ - المادة 13 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² - المادة 13 من القانون نفسه المعدلة بموجب الأمر 96-18.

المتقاعدين¹. بالنسبة للعمال غير الأجراء فيتكون الأساس الذي يعتمد لحساب معاش التقاعد من المعدل المحسوب لأسس اشتراكات لأفضل عشر (10) سنوات².

تجدر الإشارة إلى أنه يدخل في عنصر الأجر المرجعي كل ما يدخل في حساب الأجر ما عدى التعويضات العائلية التي يتقاضاها العامل عن الزوجة غير العاملة والأولاد، والتعويضات المتعلقة بالعمل كمصاريف النقل والوجبة الغذائية، وكذلك التعويضات في الحالات الاستثنائية كحالة تسريح العمال³، حيث يتكون الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المناسب و نتائج العمل و التي تتمثل في: الأجر الأساسي، تعويض الأقدمية المهنية، تعويض الضرر و التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة أو الساعات الإضافية باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي و التعويضات الممثلة للمصاريف و المنح و التعويضات ذات الطابع الخاص و التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة و العزلة⁴، وقد أكدت على ذلك المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي⁵، حيث تنص: " يتكون أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المناسب و نتائج العمل، باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي و التعويضات الممثلة للمصاريف و المنح و التعويضات ذات الطابع الخاص و التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة و العزلة.

تحدد عناصر الدخل المستثناة من أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب مرسوم تنفيذي."

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 199.

² - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، السابق الذكر، و هذا ما نصت عليه كذلك المادة 10 من المرسوم رقم 85-35 يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، السابق الذكر.

³ - جعيجع حسين، المرجع السابق، ص 117.

⁴ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 198.

⁵ - أمر رقم 95-01 مؤرخ في 21 جانفي سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 5 الصادرة في 1 فيفري سنة 1995 .

تطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-208 حيث حدد المشرع من خلاله عناصر الدخل المستثناة من أساس الاشتراكات¹، و قد حددها في الأداءات ذات الطابع العائلي، ويقصد بها الأداءات الممنوحة بسبب الحالة العائلية والعلاوات الممنوحة بمناسبة حدث ذي طابع عائلي، لاسيما الأداءات العائلية وعلاوة الدراسة المدفوعة بعنوان تشريع الضمان الاجتماعي، التعويض للأجر الوحيد، علاوات الولادة والزواج و كل العلاوات الأخرى المدفوعة بمناسبة حدث عائلي. التعويضات المثلثة للمصاريف، و يقصد بها لاسيما علاوات وتعويضات السلة والسيارة وبعض مصاريف العتاد أو اللباس عندما تشترط لأداء الخدمة ومصاريف التنقل والنقل ومصاريف المهمة و الأداءات العينية المدفوعة طبقاً للقوانين 83-11، 83-12، 83-13². المنح والتعويضات ذات الطابع الخاص، و يقصد بها المبالغ المعوضة لضرر كتعويضات التسريح، العلاوات والتعويضات أو المكافآت ذات الطابع الخاص مثل تعويض الذهاب للتقاعد. التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة، و يقصد بها لاسيما العلاوات المدفوعة للعمال الخاضعين لاثنين على الأقل من الضغوط الآتية: مسكن في قمرية متحركة أو خيمة أو معسكر متنقل أو قاعدة حياة، نظام عمل بالتناوب يستلزم دورية دائمة لعدة أسابيع عمل فعلي متبوع بفترة راحة لا تدفع خلالها العلاوة للعامل أو مكان عمل بعيد عن أي مركز حضري و يصعب الوصول إليه³.

ثانياً- فترة التأمين

تتمثل فترة التأمين في مدة الاشتراك في التأمين أي فترات الخدمة الفعلية، بالإضافة إلى الفترات التي نص عليها المشرع و التي تعتبر في حكم فترات عمل مثل الفترات التي تمنح له عليها تعويض مثل

¹ - تنص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 96-208 مؤرخ في 5 جوان سنة 1996، الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35 الصادرة في 9 جوان 1996 على أنه: " يحدد هذا المرسوم عناصر الدخل المستثناة من أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي تطبيقاً للمادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 و المذكور أعلاه."

² - قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السابق الذكر، قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بمحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 5 جويلية سنة 1983.

³ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-208 الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01.

تأمين المرض، عطلة الأمومة، حوادث العمل، البطالة، فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني...و قد تطرقنا إلى هذه الحالات سابقا.

ثالثا-نسبة الاعتماد لسنوات النشاط

حدد المشرع نسبة الاعتماد لسنوات النشاط من خلال المادة 12 من القانون 83-12 المعدلة بموجب الأمر 96-18، حيث يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2,5 بالمائة من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، والذي يتم حسابه كما بيناه سابقا أثناء دراستنا للأجر المرجعي.

تختلف النسبة في حالة المشاركة في حرب التحرير الوطني التي تحتسب بضعفها فتقدر النسبة ب 3,5 بالمائة عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية، كما أن كل قسط نسبته 10 بالمائة من العجز يؤدي إلى اعتماد سنة واحدة، فتقدر النسبة في هذه الحالة كذلك ب 3,5 بالمائة، أما في غير هاتين الحالتين فتقدر النسبة ب 2,5 بالمائة عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية¹.

الفرع الثالث: حساب مبلغ معاش التقاعد

يجب في هذه الحالة التمييز بين حساب معاش التقاعد للعمال الأجراء و حساب معاش التقاعد بالنسبة للعمال غير الأجراء، حيث يتم حساب معاش التقاعد للعمال الأجراء بضرب مدة العمل أي السنوات التي قضاها العامل في العمل والتي نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في 2,5 بالمائة². مثال عن ذلك: عامل قضى 30 سنة من العمل، نقوم بضرب عدد سنوات العمل في 2,5 أي $30 \times 2,5 = 75$ أي أن العامل يتقاضى معاش يقدر ب 75 بالمائة من الأجر الذي يحسب على أساسه معاش التقاعد(أجر الخمس السنوات الأخيرة أو الخمس السنوات التي تقاضى فيها العامل أعلى أجر إذا كان ذلك أكثر نفعا له كما سبقنا ذكره أعلاه)، أي إذا كان أجر العامل مثلا

¹ - المادة 23 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

² - DJENNADI Malika, op.cit , p 34 .

40.000 دج نظريه في 75 بالمائة أي 75×40.000 فيقدر معاش التقاعد في هذه الحالة ب30.000 دج. $\frac{100}{100}$

في كيفية حساب مبلغ معاش تقاعد العمال غير الأجراء لابد من الأخذ بعين الاعتبار ثلاث معايير أساسية تتمثل في مدة العمل، نسبة الاعتماد لسنوات النشاط التي تقدر ب 2,5 بالمائة، وكذلك وعاء احتساب المعاش و يتمثل في معدل السنوات العشر التي تلقى فيها العامل أفضل مداخيل الخاضعة للاشتراك¹.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري حصر مبلغ معاش التقاعد بين حد أقصى وحد أدنى حيث لا يجوز أن يتعدى مبلغ معاش التقاعد 80 بالمائة من الأجر الخاضع لاشتراك في الضمان الاجتماعي، ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى للمعاش 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون²، أما بالنسبة للمجاهدين فقد تصل نسبة معاش التقاعد إلى 100 بالمائة من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي مع التمتع الفوري بتقاعدهم، وذلك في حالة بلوغ مدة العمل القانونية لإنشاء الحق في التقاعد³، و بخصوص الحد الأدنى لمعاش التقاعد فلا يجوز أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، أما الحد الأدنى لمعاش تقاعد المجاهدين فلا يمكن أن يقل عن مرتين ونصف من الأجر الوطني الأدنى المضمون⁴.

ما تجدر الإشارة إليه في صدد الحديث عن مبلغ معاش التقاعد أنه يمكن لهذا الأخير أن يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، ففي هذه الحالة تتكفل الدولة بالفرق بين مبلغ المعاش و قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون⁵. كما تجدر الإشارة أنه بإمكان صاحب معاش التقاعد الاستفادة من علاوة الزوج المكفول، وفي حالة تعدد الزوجات لا يستفيد إلا من علاوة زوج واحد⁶، ويحدد مبلغ الزيادة في

¹ - المادة 13 من المرسوم رقم 85-35 مؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، السابق الذكر، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-434 مؤرخ في 30 نوفمبر 1996.

² - المادة 17 و 17 مكرر من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بالقانون 99-03، السابق الذكر.

³ - بن عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 56.

⁴ - المادة 16 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بالقانون 99-03 و المادة 25 المعدلة بالأمر رقم 96-18، السابق الذكر.

⁵ - بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 144.

⁶ - المادة 15 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

معاش التقاعد على الزوج المكفول القرار المؤرخ في 3 ماي سنة 2011¹، و ذلك في المادة الأولى منه حيث تنص: " يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول بألف وسبعمائة وواحد و ثلاثين دينار(1731 دج) شهريا."، ثم رفع المشرع من هذا المبلغ إلى 2500 دج بموجب القرار المؤرخ في 11 نوفمبر سنة 2012²، حيث تنص المادة الأولى منه: " يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول بألفين و خمسمائة دينار(2500 دج) شهريا."

للعامل الحق في الانتفاع بمعاش التقاعد من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه سن التقاعد، مع توفره على الشروط الأخرى، من مدة العمل و دفع الاشتراكات، كما أضاف المشرع بموجب الأمر 96-18 شرط آخر يتمثل في التوقف الفعلي عن العمل³، أما العمال غير الأجراء فيحدد تاريخ بداية الانتفاع بمعاش التقاعد أو منحة التقاعد حسب ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 السالف الذكر في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ استلام الطلب بشرط استيفائه لشروط السن و مدة العمل و دفع الاشتراكات، ولا يجوز دفع معاشات أو منح التقاعد خارج التراب الوطني(الجزائر)، إلا إذا كان هناك اتفاق التعامل بالمثل أبرم مع الجزائر، أو ورد ذلك في معاهدات دولية صادقت عليها⁴.

بصدد الحديث عن حساب معاش التقاعد و حسب ما نراه في الواقع العملي أن هناك من الأشخاص من يمارس عمل مأجور و آخر غير مأجور، فهنا لا بد من طرح تساؤل ألا و هو كيف يتم حساب معاش التقاعد في هذه الحالة؟

¹ - قرار مؤرخ في 11 نوفمبر سنة 2012، يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول، ج.ر. عدد 21 الصادرة في 23 أفريل سنة 2013.

² - قرار مؤرخ في 3 ماي سنة 2011، يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 18 ماي سنة 2011.

³ - المادة 19 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 96-18، السابق الذكر.

⁴ - المادة 53 من القانون 83 نفسه.

لم يغفل المشرع الجزائري في وضع تشريع يحدد طريقة حساب معاش التقاعد إذا كان العامل يمارس في آن واحد أو تبعا أو تناوبا عمل مأجور و عمل غير مأجور و المتمثل في القرار رقم 28 المؤرخ في 11 ماي 1997¹، و من خلاله يمكن التمييز بين ثلاث حالات:

الحالة الأولى: و هي التي نصت عليها المادة 03 من القرار و تتمثل في حالة أين يستوفي العامل في آن واحد شرط مدة العمل المطلوبة في نظام الأجراء و يستوفي مدة العمل كذلك في نظام غير الأجراء، ففي هذه الحالة فإن كل من الصندوقين صندوق التقاعد و صندوق العمال غير الأجراء يصفي معاش العامل دون الجمع بين فترات العمل و تحدد مبلغ المعاش كل واحدة بحسب مدة التأمين لديها. **مثال عن هذه الحالة:** شخص يبلغ من العمر 60 سنة، عمل لمدة 15 سنة كأجير، و عمل لمدة 17 سنة كعامل غير أجير، ففي هذه الحالة يحسب الصندوق الوطني للتقاعد معاشه على أساس مدة العمل في نظام الأجراء و هي 15 سنة، و عند بلوغ العامل 65 سنة يصفي معاشه على أساس مدة العمل في نظام غير الأجراء و هي 17 سنة، دون الحاجة إلى جمع فترات العمل.

الحالة الثانية: جاءت طبقا للمادة 04 من نفس القرار، و تتمثل في حالة استيفاء العامل لشرط مدة العمل في نظام دون آخر، ففي هذه الحالة يقوم النظام الذي يستوفي العامل فيه لمدة العمل بتصفية المعاش طبقا لهذا النظام، أما صندوق النظام الآخر الذي لا يستوفي فيه العامل لشرط مدة العمل يقوم بتصفية المعاش باللجوء إلى: جمع فترات العمل في نظام الأجراء و نظام غير الأجراء ليخول الحق في الحصول على معاش التقاعد. أما بالنسبة لتحديد مبلغ معاش التقاعد فكل صندوق يحسب مبلغ معاش التقاعد على أساس مدة العمل التي قضاها العامل في كل نظام على حدى. **مثال عن هذه الحالة:** شخص عمل لمدة 15 سنة كأجير و 7 سنوات كعامل غير أجير، فبما أن العامل يستوفي مدة العمل في نظام الأجراء، فصندوق التقاعد يصفي معاشه على أساس هذه المدة، أما صندوق العمال غير الأجراء و بما أن العامل لا يستوفي مدة العمل في هذا النظام يقوم بجمع فترات العمل التي

¹ - قرار رقم 28 مؤرخ في 11 ماي 1997، الذي يحدد قواعد تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و غير الأجراء و كفياته، ج. ر. عدد 71 الصادرة في سنة 1997.

قضاها كأجير و غير أجير كي يكون للعامل الحق في معاش التقاعد لديه، و بعد ذلك فكل صندوق يحسب مبلغ المعاش على أساس مدة العمل التي قضاها العامل في نظامه.

الحالة الثالثة: نصت عليها المادة 05 من نفس القرار، و هي حالة أين لا يستوفي العامل شرط مدة العمل في كلا النظامين، و بذلك تقوم صناديق التقاعد بما يلي: جمع فترات العمل لتحويل الحق في الحصول على معاش التقاعد. أما لحساب قيمة معاش التقاعد فكل صندوق يحسبه على أساس مدة العمل بموجب النظام الذي يطبقه. **مثال عن هذه الحالة:** شخص عمل لمدة 8 سنوات كأجير و 7 سنوات كغير أجير، ففي كلا النظامين لا يستوفي مدة العمل اللازمة للحصول على معاش التقاعد، فيتم جمع هذه الفترات لتحويل الحق في معاش التقاعد أي $8 + 7 = 15$ سنة، ثم كل صندوق يصفي المعاش لديه على أساس مدة العمل في النظام الذي يطبقه.

لكن تجدر الإشارة أنه بإمكان العامل ألا يجمع المدة القانونية الدنيا للعمل المنصوص عليها في المادة 6 من القانون 83-12، ففي هذه الحالة يمكن أن تعتمد مجانا فترات العمل المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 83-12 و المتمثلة في فترات العمل التي أداها العامل قبل دخول قوانين التقاعد حيز التطبيق، بشرط ألا تتعدى هذه السنوات المعتمدة مجانا بالإضافة إلى عدد سنوات العمل في النظامين عدد السنوات الأدنى لتحويل الحق في معاش التقاعد، أما لحساب معاش التقاعد فيقوم كل صندوق بحسابه على أساس المدة المعتمدة في نظامه¹.

من خلال دراستنا هذه لكيفية التنسيق بين نظام تقاعد الأجراء و نظام تقاعد غير الأجراء يتبين لنا أنه في حالة ممارسة العامل لعمل مأجور و آخر غير مأجور، فإن شرط مدة العمل يأخذ معنيين، كشرط لفتح الحق في الحصول على معاش التقاعد و يعتمد على تجميع مدة العمل في كلا النظامين، و كشرط لتقدير أو لحساب أو لتصفية المعاش و هنا لا يجوز الاعتماد على الجمع، فكل صندوق من صناديق التقاعد يعتمد على مساهمات المؤمن لديها لحساب مبلغ معاش التقاعد².

¹ - المادة 6 من القرار رقم 28 المؤرخ في 11 ماي 1997 الذي يحدد تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و غير الأجراء و كفياته، السابق الذكر.

² - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 171.

الفرع الرابع: تعديل مبلغ معاش التقاعد

يتم تعديل معاشات التقاعد وفقا لإحدى طريقتين، الطريقة الأولى هو التعديل بالنظر إلى الأسعار المتداولة في السوق وبالتالي رفع قيمة المعاشات والمنح بالنظر إلى الرفع من مستوى الأسعار، أما الطريقة الثانية وهي الأكثر استعمالا من طرف العديد من الدول وهي التعديل بالنظر إلى مستوى الأجور، فيتم رفع المعاشات إلى نفس المعدلات التي ترتفع بها الأجور، وذلك باعتبار أنها تعكس إلى حد كبير مدى التغيير في مستوى المعيشة¹. الهدف من تعديل معاشات ومنح التقاعد هو رفع القدرة الشرائية ومستوى معيشة أصحاب المعاشات لمواكبة التغيرات الاقتصادية الحاصلة على المستوى الاقتصادي، فمن أجل حماية القدرة الشرائية لأصحاب معاشات ومنح التقاعد وضع المشرع ما يسمى بتعديل معاشات التقاعد و يتم ذلك في أول شهر ماي من كل سنة بقرار صادر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد، ويحدد هذا القرار المعامل المطبق على الأجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات الجديدة وكذلك رفع القيمة المطبقة على المعاشات والمنح المصفاة².

من خلال هذه الدراسة نبين بعض النسب التي طبقها المشرع لرفع قيمة معاشات التقاعد في سنوات متتالية:

- 10 بالمائة في سنة 2011، حيث نص المشرع في المادة الأولى من القرار المؤرخ في 3 ماي 2011³ على أنه: " ترفع قيمة معاشات تقاعد الضمان الاجتماعي ومنحه بعنوان العمل المأجور وغير المأجور المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه، بتطبيق نسبة وحيدة تقدر ب 10 بالمائة."

¹ - المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 38.

² - المادة 43 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون 99-03، السابق الذكر.

³ - قرار مؤرخ في 3 ماي 2011، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحته و ربوعه، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 18 ماي 2011.

- في سنة 2012 نص المشرع أنه يتم إعادة تسمين معاشات و منح التقاعد للعمال الأجراء والعمال غير الأجراء بصفة استثنائية بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2012، وذلك كما يلي:
- ب 30 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض أقل من خمسة عشر ألف دينار(15000دج) أو يساويه.
- ب 28 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يفوق خمسة عشر ألف دينار (15000دج) و يقل عن عشرين ألف دينار(20000دج).
- ب 26 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق عشرين ألف دينار (20000دج) و أقل من خمسة و عشرين ألف دينار(25000دج).
- ب 24 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق خمسة و عشرين ألف دينار (25000دج) و يقل عن ثلاثين ألف دينار (30000دج).
- ب 22 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق ثلاثين ألف دينار (30000دج) و يقل عن خمسة و ثلاثين ألف دينار (35000دج).
- ب 20 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق خمسة و ثلاثين ألف دينار (35000دج) و يقل عن أربعين ألف دينار (40000دج).
- ب 15 بالمائة بالنسبة لمعاشات و منح التقاعد التي يكون مبلغها الصافي المقبوض يساوي أو يفوق أربعين ألف دينار(40000دج)¹.
- 11 بالمائة في سنة 2013، حيث نصت المادة الأولى من القرار المؤرخ في 18 ماي سنة 2013² على أنه: " ترفع قيمة معاشات تقاعد الضمان الاجتماعي ومنحه المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 جوان سنة 1983 والمذكور أعلاه بتطبيق نسبة وحيدة تقدر ب 11 بالمائة."

¹ - المادة 5 من الأمر رقم 03-12، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2012، السابق الذكر.

² - قرار مؤرخ في 18 ماي سنة 2013، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه وريوعه، ج.ر. عدد 33 الصادرة في 26 جوان سنة 2013.

- 12 بالمائة سنة 2014، حيث نصت المادة الأولى من القرار المؤرخ في 29 أبريل سنة 2014¹ على أنه: " ترفع قيمة معاشات تقاعد الضمان الاجتماعي ومنحه، المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المعدل والمتمم، والمذكور أعلاه بتطبيق نسبة وحيدة تقدر ب 12 بالمائة."
- 5 بالمائة سنة 2015، حيث نصت المادة الأولى من القرار المؤرخ في 28 أبريل سنة 2015² على أنه: " ترفع قيمة معاشات تقاعد الضمان الاجتماعي و منحه، المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 جوان سنة 1983 المعدل و المتمم، و المذكور أعلاه بتطبيق نسبة وحيدة تقدر ب 5 بالمائة."
- 2,5 بالمائة سنة 2016، فنصت المادة الأولى من القرار المؤرخ في 12 جوان سنة 2016³ على أنه: " ترفع قيمة معاشات تقاعد الضمان الاجتماعي و منحه، المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه، بتطبيق نسبة وحيدة تقدر ب 2.5 بالمائة."

المطلب الثاني: الحق في الحصول على الأداءات

بالإضافة إلى الحصول على معاش أو منحة التقاعد فإن للمتقاعد الحق في الحصول على الأداءات والتي تنقسم إلى أداءات عينية و هذا ما سنتناوله من خلال الفرع الأول و أداءات عائلية نتطرق لها في الفرع الثاني.

¹- قرار مؤرخ في 29 أبريل سنة 2014، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ربوعه، ج.ر. عدد 25 الصادرة في 4 ماي سنة 2014

²- قرار مؤرخ في 28 أبريل سنة 2015، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ربوعه، ج.ر، عدد 24 الصادرة في 13 ماي سنة 2015.

³- قرار مؤرخ في 12 جوان سنة 2016، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ربوعه، ج.ر. عدد 37 الصادرة في 22 جوان سنة 2016.

الفرع الأول: الأداءات العينية

نقصد بالأداءات العينية التي يمكن للمتقاعد أن يستفيد منها تلك المتعلقة بالتأمين على المرض و الولادة.

أولاً-الأداءات العينية للتأمين على المرض

يقصد بالأداءات العينية للتأمين على المرض التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له أو ذوي حقوقه المذكورين في المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، كمصاريف الجراحة والأدوية والفحوص...و كذا التكفل بمصاريف تنقل المؤمن له أو ذوي حقوقه¹. فطبقاً للمادة 69 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فإن للمتقاعد الحق في الأداءات العينية للتأمين على المرض، والتي نصت عليها المادة 8 من نفس القانون المعدلة بموجب الأمر 96-17² كما يلي: " تشمل الأداءات العينية للتأمين على المرض تغطية المصاريف الآتية: العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوص البيولوجية الكهروبيوغرافية و الجوفية و النظرية، علاج الأسنان و استخلافها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاجات بالمياه المعدنية والمتخصصة المرتبطة بالأعراض و الأمراض التي يصاب بها المريض، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، الجبارة الفكية و الوجهية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، عادة التأهيل المهني، النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك، الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي. ويمكن إتمام قائمة المصاريف الواردة في هذه المادة بموجب مرسوم." كما أضافت المادة التاسعة من نفس القانون على أنه يتم التكفل بمصاريف تنقل المؤمن له أو ذوي حقوقه أو عند الاقتضاء مرافق له، و ذلك في حالة استدعائه من أجل مراقبة طبية أو خبرة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو لجنة العجز أو عندما يستحيل العلاج في بلدية إقامته.

¹-عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2015، ص 57، 58.

²- المادة 8 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدلة بموجب الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج. ر. عدد 42 الصادرة في سنة 1996.

نلاحظ من خلال هاتين المادتين، أن المشرع نوع من الأداءات العينية للمرض، التي يستفيد منها المؤمن لهم اجتماعيا، و من بين هؤلاء نجد فئة المتقاعدين وذوي حقوقهم كما ذكرهم المشرع في نص المادة 69، بل و سع أكثر في هذه الأداءات حيث نستنتج ذلك من خلال الفقرة الثانية من المادة الثامنة السالفة الذكر.

لكن حتى يتحصل المؤمن له على حقه في أداءات المرض عليه القيام بمجموعة من الإجراءات، فلا بد عليه أن يتوجه إلى الصندوق المعني؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الأجراء و الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء بالنسبة للعمال غير الأجراء بجوزته الوصفة الطبية و تملئ نسختين من العلاج الطبي على رقم تسجيل المنخرط و جميع المعلومات المتعلقة به من اسم، لقب، تاريخ الميلاد، نوع النشاط، ثم توضيح وضعية المريض إذا كان التعويض خاص بالمؤمن له أو خاص بشخص من ذوي حقوقه، مع ذكر الطريقة التي يتم الدفع بها " حوالة شباك، حساب بريدي جاري، حساب بنكي"، أما حاليا و بعد صدور القانون 08-01 المعدل و المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و تطبيقا للمادة 6 مكرر منه¹، أصبحت صفة المؤمن تثبت عن طريق بطاقة إلكترونية²، تسمى بطاقة الشفاء، فيعتبر هذا القانون الوعاء التشريعي الذي يقر استعمال بطاقة الشفاء، حيث تهدف هذه الأخيرة إلى الانتقال من النظام القديم إلى نظام جديد و عصري، يرتكز على تقنيات حديثة تعتمد في الأساس على المعالجة الآلية للمعلومات المتوفرة لدى الضمان الاجتماعي، فهي تحتوي على سائر المعلومات الشخصية للمؤمن له كاسمه و لقبه و رقم التأمين، و من خلال ذلك يتم التعرف على صفة المؤمن اجتماعيا و كيفية استعمال البطاقة الإلكترونية من طرف ممتهني الصحة³.

¹ - قانون رقم 08-01 مؤرخ في 23 فيفري 2008 المعدل و المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 04 الصادرة في 27 جانفي 2008.

² - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 181.

³ - بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي - تلمسان-)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -، 2014، 2015، ص 128.

كي يستفيد المؤمن له من الأداءات العينية للمرض يجب عليه إرسال أو تقديم الملف الطبي لهيئة الضمان الاجتماعي في مدة ثلاثة 3 أشهر التالية للعمل الطبي الأول ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر، و في هذه الحالة يجب تقديم الملف خلال ثلاثة 3 أشهر التالية لإنهاء العلاج، و إلا فإن المؤمن يسقط حقه في هذه الأداءات بالنسبة للفترة التي استحال فعلا خلالها على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة رقابتها، باستثناء حالة القوة القاهرة المثبتة من طرف المستفيد¹. ويتم التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لفائدة المؤمن له و كذا ذوي حقوقه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، بنسبة 80 بالمائة من التعويضات المحددة، ويكون التكفل أحيانا بصورة كاملة²، و ذلك في حالة الأمراض المزمنة.

ثانيا- الأداءات العينية للتأمين على الولادة

تستفيد المرأة المؤمن لها من أداءات التأمين على الولادة في شكل أداءات عينية فقط دون الأداءات النقدية التي تعني دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل، لأن هذه الأخيرة لا تستفيد منها إلا المرأة العاملة المؤمن لها اجتماعيا³، و تشمل الأداءات العينية للتأمين على الولادة كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته، فتستفيد بذلك المرأة المؤمن لها من الأداءات العينية بنسبة 100 بالمائة من المصاريف الطبية و الصيدلانية، و كذا تعويض مصاريف إقامة الأم و المولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية (8) أيام⁴، و للحصول على الأداءات العينية للتأمين على الولادة يجب على المؤمن لها أن تثبت دفعها الاشتراكات لهيئة الضمان

¹ - المادة 13 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدلة بموجب الأمر 96-17، السابق الذكر.

² - هدي بشير، المرجع السابق، ص 149.

³ - عباسة جمال، المرجع السابق، ص 68.

⁴ - المادة 26 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السابق الذكر.

الاجتماعي، كما يجب عليها أن تقدم شهادة تثبت فيها الوضع تكون منجزة من قبل الطبيب المختص أو القابلة التي أشرفت على الوضع خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع من الوضع¹.

الفرع الثاني: الأداءات العائلية

نقصد هنا بالأداءات العائلية، المنح العائلية و منح الدراسة التي يستفيد منها المتقاعد وذوي حقوقه.

أولا-المنح العائلية

إن مهمة تسيير المنح العائلية ومنح الدراسة تعود في الأصل إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وبصفة استثنائية تسيير هذه المنح من طرف الصندوق الوطني للتقاعد بالنسبة للمتقاعدين في القطاع العام. في سنة 1997 صدرت لائحة وزارية تستثني عمال البلدية من تسيير منحهم من طرف الصندوق الوطني للتقاعد، فأحيل تسييرها إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية. تستحق المنح العائلية من اليوم الذي يولد فيه الطفل حتى بلوغه 17 سنة من العمر، و يمكن تمديد هذا السن إلى 21 سنة في حالات استثنائية إذا كان الأطفال يزاولون دراستهم بصفة منتظمة سواء في الثانوي، العالي، التقني أو المهني، كذلك في حالة مزاولة تكوين في المراكز الثقافية، دور الشباب أو أي مدرسة، أو مركز معتمد لدى الدولة، أخيرا إذا كان الأطفال عاجزين عن الكسب بسبب عاهة أو مرض. يقدر مبلغ المنح العائلية على أساس مبلغ معاش أو منحة التقاعد، فإذا كان مبلغ المعاش أو المنحة أكبر من 15000 دج، فإن مبلغ المنحة يقدر ب 300 دج، أما إذا كان مبلغ المعاش أو المنحة أقل من 15000 دج، فإن مبلغ المنحة يقدر ب 600 دج، و ذلك في حدود خمسة أطفال، وتخفض المنحة إلى 300 دج ابتداء من الطفل السادس².

ثانيا- منح الدراسة

أما عن منح الدراسة فهي تتماشى مع المنح العائلية، فلا يمكن أن يتقاضاها المتقاعد عن أطفاله المتدربين بصفة مستقلة، وتستحق ببلوغ الطفل السنة السادسة إلى غاية بلوغه 17 سنة. يقدر

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 184.

² Guide de procédure de liquidation des retraite ,op.cit, pp102-105

مبلغ منحة الدراسة ب 800 دج إذا كان مبلغ معاش أو منحة التقاعد أقل من 15000 دج، في حدود خمسة أطفال، و تخفض المنحة إلى 400 دج ابتداء من الطفل السادس، أما إذا كان مبلغ معاش أو منحة التقاعد أكبر من 15000 دج، ففي هذه الحالة تقدر منحة الدراسة ب 400 دج¹.

المبحث الثاني: الحقوق المقررة لذوي حقوق المتقاعد

بعد وفاة المتقاعد فإن معاش التقاعد ينتقل إلى ذوي حقوقه، و هم الأشخاص الذين كانوا تحت كفالته أثناء حياته، لذا سمي بالمعاش المنقول، لكن هذا الحق لا ينتقل إلا بعد توفر شروط و لا يتم توزيعه إلا بطريقة حددها القانون.

سنقوم من خلال هذا المبحث بتحديد ذوي حقوق المتقاعد الذين ينتقل إليهم المعاش المنقول ثم نبين بعد ذلك شروط الاستفادة من هذا المعاش في المطلب الأول، ثم كيفية توزيعه بينهم في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تحديد ذوي حقوق المستفيد من معاش التقاعد و شروط الاستفادة من المعاش المنقول

حدد القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ذوي حقوق المتقاعد الذين يمكنهم الاستفادة من المعاش المنقول، كما حدد شروط الاستفادة منه، و هذا ما سنتطرق له في الفرع الأول والثاني من هذا المطلب.

الفرع الأول: تحديد ذوي حقوق المستفيد من معاش التقاعد

يتمثل ذوي حقوق المستفيد من المعاش المنقول في الزوج الباقي على قيد الحياة مهما كان سنه، الأطفال المكفولين الذين يقل سنهم عن 18 سنة، بالإضافة إلى الأصول الذين كانوا في كفالة المؤمن له المتوفى.

¹ Guide de procédure de liquidation des retraite, op.cit, p106.

يقصد بالأطفال المكفولين بالمفهوم العام الأطفال أقل من 18 سنة، الأولاد البالغين أقل من 25 سنة الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين و يتقاضون أجرا أقل من نصف الأجر الوطني المضمون، الأولاد البالغين أقل من 21 سنة إذا كانوا في صدد مزاوله دراستهم، وكذلك الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن وأخيرا البنات المكفولات إذا كان ليس لديهن دخل مهما كان سنهن¹.

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من المعاش المنقول

تختلف شروط الاستفادة من المعاش المنقول بين ذوي الحقوق، نتطرق من خلال هذا الفرع إلى شروط الاستفادة من المعاش المنقول بالنسبة للزوج(أولا)، ثم بالنسبة للأطفال (ثانيا) و أخيرا بالنسبة للأصول (ثالثا).

أولا- بالنسبة للزوج

لم يشترط بلوغ الزوج أي سن معين يخوله الحق في الحصول على معاش التقاعد المنقول، و اشترط المشرع فقط، أن يكون زواجه شرعيا مع الزوج المتوفي²، أي أنه يجب أن يتم الزواج أمام ضابط الحالة المدنية أو الموثق³، ومعنى هذا أن تحرير عقد الزواج من شخص غير الموثق وغير ضابط الحالة المدنية وغيرهما من المؤهلين قانونا يعتبر تحريرا غير قانوني، ولا يحتج بهذا العقد أمام الجهات الإدارية أو القضائية الجزائرية⁴.

بصدد الحديث عن معاش الزوج نشير أنه يمكن للزوج الحصول على معاش التقاعد حتى وإن كان يمارس نشاطا يتقاضى من خلاله مدخولا أو كان يتحصل على معاش خاص به، وكذلك عكس

¹ - المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السابق الذكر.

² - المادة 32 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

³ - تنص المادة 18 من القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984 المعدل و المتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المتضمن قانون الأسرة، ج. ر. عدد 15 الصادرة في 27 فيفري 2005: " يتم عقد الزواج أمام الموثق أو أمام موظف مؤهل قانونا... "

⁴ - سعد عبد العزيز، قانون الأسرة الجزائري في ثوبه الجديد، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2009، ص70.

الزوجة فإن الزوج الباقي على قيد الحياة يمكن له الحصول على معاش التقاعد المنقول حتى وإن تزوج مرة أخرى، و يستطيع الجمع بين عدة معاشات منقولة¹.

ثانياً- بالنسبة للأطفال

بالإضافة إلى الشروط التي بينها عند التطرق لتحديد ذوي حقوق المستفيد من معاش التقاعد، فإن المشرع اشترط في الأطفال الذين يؤول إليهم المعاش المنقول أن يكونوا قد ولدوا قبل وفاة المؤمن له أو على الأكثر خلال 305 يوماً بعد تاريخ الوفاة².

ثالثاً- بالنسبة للأصول

كي يستفيد الأصول من المعاش المنقول أوجب المشرع توفر شرطين يتمثلان، في أن يكون هؤلاء في كفالة المؤمن له، وأن تكون مواردهم أقل من المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد³. نلاحظ من خلال القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، أن المشرع لم يحدد من هم الأصول فهل يقصد بهم الوالدين (الأب و الأم) فقط، أم أصول الزوج و الزوجة معاً، ولم يحدد كذلك درجة الأصول، فهل الجد و الجدة كذلك يعتبرون من الأصول؟، وذلك عكس المشرع المصري الذي حدد الأصول في الوالدين (الأب و الأم)، كما لم يضع أي شروط لاستحقاقهما للمعاش المنقول كما فعل المشرع الجزائري، فلم يشترط أن يكونا تحت كفالته، فتستحق الأم المعاش المنقول من ابنها المتوفى حتى و إن كانت متزوجة من غير أبيه، وحتى و إن كان لها حق النفقة على رجل آخر⁴.

لاستفادة ذوي الحقوق من المعاش المنقول يجب التفرقة بين حالتين: تتمثل الحالة الأولى في الحالة أين يكون المؤمن له متوفى و هو متحصل على معاش، فعلى ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد و تكوين الملف الضروري للحصول على المعاش أما الحالة الثانية

¹Guide de procédures de liquidation des retraites ,op.cit, pp 77, 78.

² المادة 33 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

³ كما سبقنا الذكر فإن المادة 16 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون 99-03 حددت المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ب 75 بالمائة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

⁴ - أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار العربي، دون بلد النشر، 1982، ص 328.

فهي حالة وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش، فينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول، وتحسب معاشات ذوي الحقوق في هذه الحالة على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ الوفاة، حتى وإن كان لا يتمتع بشرط السن ومدة العمل، ولكن المشرع وضع شرط واحد وهو ألا تقل مدة العمل التي تدخل في حساب معاش التقاعد عن 15 سنة¹.

في التشريعات المقارنة فقد حصر المشرع المغربي المستحقون للمعاش المنقول في: الزوج أو الزوجات في حالة تعددهن إذا كانوا في حالة عجز، أو إذا كانوا في حالة وفاة المؤمن له يبلغون خمسون سنة من العمر، أما الأولاد فهم المكفولين البالغين أقل من 12 سنة، أو أقل من 18 سنة إذا أبرموا عقود للتكوين المهني، و أيضا الأولاد البالغين أقل من 21 سنة في حالة مازالوا بصدد مزاولة دراستهم². أما في القانون التونسي، فقد ميز المشرع التونسي بين التقاعد في القطاع العام والتقاعد في القطاع الخاص، لكن المشرع لم يميز بين المستحقين للمعاش المنقول في القطاعين، حيث يتمثل هؤلاء في: الزوج الباقي على قيد الحياة، ويجب أن يكون الزواج مبني على عقد شرعي. وكذلك الأولاد وهم الأبناء الشرعيين للمؤمن له، الأولاد الذين تحت وصايته الرسمية، الأولاد المتبنون و الأولاد الذين كانوا تحت حضانتهم، يستحق هؤلاء المعاش حتى بلوغ سن 16 سنة، وحتى 21 و 25 سنة للذين يزاولون

¹ - تنص المادة 41 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 96-18، السابق الذكر، على: " إذا كان المتوفي غير متمتع بمعاش، تحسب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ وفاته، كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرطي السن و مدة العمل، و ذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل من خمس عشرة (15) سنة."

و تجدر الإشارة أنه: بإمكان ذوي حقوق العامل الأجير المتوفي أثناء العمل دون أن يستوفي المدة الدنيا (سبعة 07 سنوات ونصف أن يعوضوا الفترات التي تنقصهم و هذا عن طريق دفع اشتراك على عاتقهم الخاص، و لا يمنح هذا الاعتماد إلا لذوي الحقوق الذين لا يملكون أية مورد أو دخل عن: www.cnr-dz.com

² - MALLAT Hyam, op.cit, p 96.

دراستهم، و لا يحدد السن بالنسبة للأولاد العاجزين عن العمل¹، إلا أن المشرع التونسي ميز بين قيمة المعاش المستحق في كل من القطاع العام و القطاع الخاص.

المطلب الثاني: توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق

ندرس من خلال هذا المطلب طريقة توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق ثم نتطرق إلى حالات إيقافه و الحالات التي يمكن الجمع بين عدة معاشات، في فروع مستقلة.

الفرع الأول: كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق

وضع المشرع الجزائري طريقة خاصة ونسب محددة لتوزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق و ذلك ما نستشفه من خلال نص المادة 34 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد التي تنص على أنه يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي: عندما لا يوجد لا ولد و لا أحد من الأصول، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة نسبة 75 بالمائة من مبلغ معاش الهالك. عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق (ولد أو أحد من الأصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 بالمائة من المعاش المباشر، والمعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30 بالمائة وعندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 بالمائة من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون 40 بالمائة الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر. عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 بالمائة من مبلغ معاش الهالك و هذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذوي حق ما يلي: 45 بالمائة من المعاش إذا كان ذوو الحق من أبنائه. 30 بالمائة من المعاش إذا كان ذوو الحق من أصوله. لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 بالمائة من مبلغ معاش الهالك، و إذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات."

¹MALLAT Hyam, op.cit, p 115, 116.

وضع المشرع نسبة كل ذوي حق من المعاش المنقول في نص هذه المادة، و من خلالها يمكن وضع الجدول التالي:

المجموع	النسبة	ذوي الحقوق
75 بالمائة	75 بالمائة	الزوج
80 بالمائة	50 بالمائة للزوج. 30 بالمائة لذوي الحق الآخر.	الزوج مع ذوي حق واحد
90 بالمائة	50 بالمائة للزوج. 40 بالمائة لذوي الحقوق الآخرين يقسمونه بالتساوي.	الزوج مع عدة ذوي حقوق اخرين
90 بالمائة	45 بالمائة إذا كان ذوي الحقوق من الأبناء. 30 بالمائة إذا كان ذوي الحقوق من الأصل (في حدود 90 بالمائة).	غياب الزوج

من خلال هذا الجدول يمكن وضع مجموعة من الملاحظات تتمثل في:

- لا يجب أن تتعدى نسبة المعاش المنقول في كل الحالات عن نسبة 90 بالمائة.
- كلما ارتفع عدد ذوي الحقوق ترتفع نسبة المعاش.
- منح المشرع للزوج في كل الحالات النسبة الأكبر من المعاش المنقول.

الفرع الثاني: حالات إيقاف دفع المعاش المنقول و حالات الجمع بين عدة

معاشات

من خلال استقراء القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد نستنتج مجموعة من الحالات التي يمكن خلالها وقف المعاش المنقول ليتم مراجعة النسب من جديد، وحالات أخرى لا يسقط فيها المعاش، بل أكثر من ذلك حيث يمكن الجمع بين معاش آخر أو دخل.

أولاً- حالات إيقاف دفع المعاش المنقول

يتم إيقاف دفع المعاش المنقول في عدة حالات تتمثل في زواج الأرملة من جديد يوقف معاشها و يقسم على الأطفال الذين يستفيدون من المعاش المنقول، و يكون التقسيم بالتساوي¹، كذلك يوقف المعاش المنقول بالرجوع إلى شروط استحقاقه بزواج البنت، باعتبار أن البنت قبل الزواج تجب نفقتها على الأب، و بعد الزواج ينتقل هذا الالتزام إلى الزوج² ونهاية الدراسة و الحصول على دخل من طرف الأولاد، كما أن في حالة وفاة أحد ذوي الحقوق يتم وقف معاشه. أخيراً في حالة حدوث أي تغيير في عدد ذوي الحقوق تتم مراجعة النسب المحددة³.

ثانياً- حالات الجمع بين عدة معاشات

هناك حالات يمكن من خلالها الجمع بين عدة معاشات أو بين معاش و دخل آخر مهما كانت صفتها، و هناك حالات لا يمكن الجمع بين هذه الأخيرة، فيمكن الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع المعاش المباشر الذي يتقاضاه من عمله الخاص⁴، كما يمكن الجمع بين عدة معاشات للأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، و يمكن للأولاد بصفتهم ذوي

¹ - المادة 40 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 96-18، السابق الذكر.

² - محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي والنظم الكاملة)، المرجع السابق، ص 188.

³ - المادة 35 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

⁴ - المادة 44 من القانون نفسه.

حقوق الاستفادة من المعاش المنقول من كلا الوالدين. أما الحالات التي لا يمكن فيها الجمع بين عدة معاشات فتتمثل في أنه لا يمكن جمع المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوح لذوي حقوق ضحية الإرهاب، وكذلك لا يمكن جمع المعاش المنقول مع ريع حادث عمل، و في حالة حصول حادث عمل نتج عنه وفاة يمنح الامتياز أكثر نفعاً¹.

بالإضافة إلى المعاش المنقول، منح المشرع لذوي حقوق المتقاعد حقوقاً أخرى بموجب القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و هي الحصول على الأداءات العينية للتأمين على المرض كما حددتها المادة 8 منه المعدلة بموجب الأمر 96-17 السالفة الذكر و كذلك المادة 9 من نفس القانون. كما يستفيد ذوي حقوق المتقاعد بموجب هذا القانون من التأمين على الوفاة حيث يهدف هذا التأمين إلى إفادتهم من منحة الوفاة التي تساوي قيمته اثني عشر(12) مرة قيمة المبلغ الشهري الأكثر نفعاً المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له و المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ولا يمكن أن يقل في كل الأحوال عن اثني عشر(12) مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، و يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المتقاعد، و في حالة تعدد ذوي الحقوق يوزع رأسمال الوفاة بينهم بأقساط متساوية².

يتضح لنا من خلال دراسة هذا الفصل أن المشرع منح للعامل عند إحالته على التقاعد حق الاستفادة من معاش، كما له حق الاستفادة من منحة التقاعد في حالة بلوغ سن الستين بشرط إثبات خمس سنوات من العمل، ويصنف معاش التقاعد على أساس ثلاث عناصر أساسية و المتمثلة في الأجر المرجعي، مدة التأمين و نسبة الاعتماد لسنوات التأمين المقدرة ب 5،2 بالمائة. رفع المشرع من الأجر المرجعي و المتمثل في الأجر الذي يتقاضاه العامل خلال حياته المهنية والذي تتم خلاله اقتطاعات الضمان الاجتماعي، ويتم حسابه حسب ما نص عليه المشرع على أساس أجر المنصب الشهري المتوسط و المتقاضى خلال الخمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها العامل أقصى

¹ - www.cnr-dz.com.

² - المادة 48 و 50 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلتين بموجب الأمر 96-17، السابق الذكر.

أجر إذا كان هذا الأجر أكثر نفعاً له. أما فترة التأمين فتتمثل في فترات الخدمة الفعلية، بالإضافة إلى الفترات التي اعتبرها المشرع في حكم فترات عمل. أما عن العنصر الثالث المتمثل في نسبة الاعتماد لسنوات التأمين فيقدر ب 2,5 بالمائة إلا في حالة المشاركة في حرب التحرير الوطني فتقدر النسبة ب 3,5 بالمائة عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفيه.

حصر المشرع مبلغ معاش التقاعد بين حد أقصى و حد أدنى، فلا يجوز أن يتعدى مبلغ المعاش عن 80 بالمائة من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، فلا يجوز أن يتعدى 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون، إلا فئة المجاهدين فقد تصل النسبة إلى 100 بالمائة. أما الحد الأدنى لمعاش التقاعد فلا يجوز أن يقل عن 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، أما بالنسبة للمجاهدين فلا يمكن أن يقل عن مرتين ونصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، و في حالة ما إذا قل المعاش عن الحد الأدنى تتكفل الدولة بالفرق بين مبلغ المعاش و قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

منح المشرع لصاحب المعاش حق الاستفادة من علاوة الزوج المكفول، و من أجل حماية القدرة الشرائية لأصحاب معاشات و منح التقاعد و ضع المشرع ما يسمى بتعديل معاشات التقاعد و يتم ذلك في أول شهر ماي من كل سنة بقرار صادر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.

بالإضافة إلى معاش التقاعد فإن المشرع منح للمتقاعد حق الحصول على الأداءات العينية المتمثلة

في التأمين على المرض كما ورد في القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وكذلك حق التمتع بالأداءات العائلية. بعد وفاة المتقاعد ينتقل معاش التقاعد إلى ذوي حقوقه، و هم الأشخاص الذين كانوا تحت كفالته أثناء حياته و هم الزوج و الأطفال و الأصول بشروط حددها المشرع في القانون المتعلق بالتقاعد، كما لهم الحق في التأمين على المرض، وكذلك التأمين على الوفاة.

الفصل الثاني: آليات تسوية المنازعات المتعلقة بالتقاعد

تدرج منازعات التقاعد ضمن المنازعات العامة في الضمان الاجتماعي، و يقصد بها الطعن أمام الجهات المختصة لعدم رضی المستفيد من معاش أو منحة التقاعد من المبلغ الذي تقدمه هيئات التقاعد المتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد أو الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، و بالتالي طلب إعادة النظر فيه و في السنوات المعتمدة لحسابه، وذلك في حالة رفض هذه الهيئات طلب الزيادة في المعاش أو المنحة، كما تترتب منازعات التقاعد عند تحصيل الديون أو الاشتراكات المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي. وبغية الوصول إلى حل يرضي الطرفين (المستفيد و هيئات الضمان الاجتماعي)، وضع المشرع مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها و التي نص عليها القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي.

من خلال هذا الفصل نتطرق إلى آليات تسوية المنازعات المتعلقة بالتقاعد، وذلك بتبيان الإجراءات الواجب إتباعها، حيث استوجب المشرع رفع الطعن أمام الهيئة المختصة لتسوية النزاع داخليا وإذا لم يتوصل الطرفان إلى حل ودي يرفع الطعن أمام الجهة القضائية المختصة. وخلاصة القول لمدخل هذا الفصل يتبين أن التسوية الإدارية في مجال تسوية منازعات الضمان الاجتماعي تسبق التسوية القضائية، و من خلال ذلك نبدأ دراستنا بالتسوية الداخلية لدراسة لجنتي الطعن المسبق في المبحث الأول، لنخلص لمعالجة التسوية القضائية لهذا النوع من المنازعات في المبحث الثاني.

المبحث الأول: التسوية الداخلية لمنازعات التقاعد

استوجب المشرع رفع الطعن الوجودي المسبق، الذي يتصف بطبيعة إدارية يتكفل به لجان أنشئت بموجب نصوص قانونية، وتكون التسوية الداخلية على درجتين أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق، وفي حالة فشلها يرفع النزاع أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق، لتتولى دراسة الطعون المسبقة التي يرفعها الأشخاص الذين أصبحوا في منازعة مع هيئة الضمان الاجتماعي، ونظرا لأهمية هذه اللجان من حيث تشكيلتها و اختصاصاتها، سنخصص المطلب الأول لدراسة اللجنة المحلية للطعن المسبق، و المطلب الثاني لدراسة اللجنة الوطنية للطعن المسبق .

المطلب الأول: التسوية عن طريق اللجنة المحلية للطعن المسبق

نص المشرع بموجب القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي¹ على أنه ترفع جميع الاعتراضات ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي منها هيئات التقاعد فيما يتعلق بالمنازعات العامة إلى لجنة الطعن المسبق. وقد سميت في القانون القديم 83-15² بلجنة الطعن الأولى فنصت المادة التاسعة منه: " تنشأ لدى كل هيئة الضمان الاجتماعي لجنة الطعن الأولى تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي."، ثم عدلت هذه المادة بموجب القانون 99-10 المؤرخ في 11 نوفمبر 1999 المعدل والمتمم للقانون 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي³، فنصت المادة الثالثة منه : "تنشأ في كل ولاية لجنة الطعن المسبق تختص بالنظر في الطعون المقدمة من طرف المؤمن لهم والمستخدمين ضد القرارات التي تصدرها هيئات الضمان الاجتماعي".

أول لجنة يتم الطعن المسبق أمامها هي اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، حيث تقضي المادة الرابعة من هذا القانون على أنه، ترفع الاعتراضات أيا كانت طبيعتها وقبل اللجوء للقضاء إلى لجنة الطعن المسبق⁴، ويرفع الطعن المسبق ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق⁵، التي تنشأ ضمن الوكالات الولائية و الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي⁶. من خلال هذا المطلب ندرس هذه اللجنة من خلال ثلاث نقاط أساسية، تتمثل في تشكيلتها (الفرع الأول)، اختصاصاتها (الفرع الثاني)، و أخيرا آجال رفع الطعن أمامها (الفرع الثالث).

¹ - قانون رقم 08-08 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

² - قانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 5 جويلية سنة 1983 (ملغى).

³ - قانون رقم 99-10 مؤرخ في 11 نوفمبر سنة 1999، يعدل و يتمم القانون رقم 83-15، ج.ر. عدد 80 الصادرة في 14 نوفمبر 1999.

⁴ - تنص المادة 4 من القانون نفسه على أنه: " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية".

⁵ - المادة 5 من القانون نفسه.

⁶ - تنص المادة 6 من القانون نفسه على أنه: " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق..".

الفرع الأول: تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق

تشكل اللجنة المحلية للطعن المسبق وفقا للقانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي و طبيب.

أما في القانون القديم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، كانت لجنة الطعن تسمى بلجنة الطعن الولائية، والتي تتشكل من ممثلين (02) عن العمال المؤمن لهم، ممثلين (02) عن أصحاب العمل، ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان الضمان الاجتماعي، ثم بعد تعديل هذا القانون بموجب القانون رقم 99-10، أصبحت لجنة الطعن الولائية التي تتولى البت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم تتكون من: ثلاثة (03) ممثلين عن العمال، ثلاث (03) ممثلين عن أصحاب العمل، ممثل عن الإدارة، و يتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي.

بصدور القانون رقم 08-08 و بعد إلغاء القانون رقم 83-15 تم تغيير اسم اللجنة من لجنة الطعن الولائية إلى لجنة الطعن المحلية، كما تم تغيير في تشكيلة هذه الأخيرة حيث تنص المادة 06 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئة الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من: ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي و طبيب. فبالرجوع إلى نص الفقرة الثانية من نفس المادة تمت الإحالة فيما يخص عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها إلى التنظيم، المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 08-1415¹، حيث حدد بموجبه تشكيلة و عضوية أعضاء لجان الطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي بعنوان كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 08-415 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، ج.ر. عدد 1 لسنة 2009.

نتطرق إلى تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد، ثم إلى تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء.

أولاً- تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد

تتكون اللجنة المحلية للطعن المسبق على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد من: ممثلان عن العمال الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، يقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، ممثلان عن المستخدمين أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي يقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، ممثلان عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين للوكالة الولائية المعنية، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد، طبيب يمارس على مستوى الولاية المعنية، يقترحه مدير الصحة للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب¹.

ثانياً- تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء

تتكون اللجنة على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء من ممثلان عن العمال غير الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، يقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، ممثلان عن مستخدمي القطاع الخاص، أحدهما ممثل دائم و الآخر إضافي يقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، ممثلان عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء و طبيب تابع للمراقبة الطبية

¹ - المادة 3/2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، السابق الذكر.

للسندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء للوكالة الجهوية المعنية، يقترحه المدير العام للسندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء¹.

الفرع الثاني: اختصاص اللجنة المحلية للطعن المسبق في مجال التقاعد و آجال رفع الطعن أمامها

باستقراء المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 08-415، فإن اختصاصات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق محددة في نصها والمتمثلة فيما يلي: " تبت اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي. تبت اللجنة أيضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار(1.000.000دج). تخفض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50 بالمائة من مبلغها، بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبرر. لتفرض الزيادات والغرامات على التأخير في حالة القوة القاهرة المثبتة قانونا من قبل اللجنة."

يفهم من خلال هذه المادة أن اللجنة المحلية للطعن المسبق تفصل في المنازعات التي تقوم بين المستفيدين، سواء المؤمنين أو ذوي حقوقهم مع هيئات الضمان الاجتماعي، أو تلك التي تقوم بين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي، وبذلك تنقسم القواعد القانونية للمنازعات العامة إلى قسمين، الأول ينصب حول الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم، أما القسم الثاني فإنه يتعلق بالاعتراضات الناجمة عن عدم تنفيذ التزامات المستخدم كوجوب التصريح، ودفع الاشتراكات ومستحقات الضمان الاجتماعي².

أما عن آجال رفع الطعن أمام هذه اللجنة فإنها تخطر تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر(15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه، ولا يجب خرق هذه المدة، حيث جاء في

¹ - المادة 2/2 المرسوم التنفيذي رقم 08-415، يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، السابق الذكر.

² - خليفني عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008، ص 136.

القضية رقم 10/1900 أن المدعي أقام دعوى ضد الصندوق الوطني للتقاعد يلمس فيها الحكم بتعديل تاريخ الانتفاع من منحة التقاعد النسبي، فقدم المدعى عليه مذكرة جوابية جاء فيها أن المدعي لم يحرك طعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في أجل 15 يوم ابتداء من تاريخ استلام القرار المعترض عليه وفقاً للمادة 08 من القانون رقم 08/08، إذ أنه تم تبليغه بقرار الاستفادة من التقاعد النسبي بتاريخ 22 جانفي 2009، في حين لم يقدم طعن ضده إلا بتاريخ 16 ماي 2009، ولهذا السبب قضت المحكمة برفض الدعوى شكلاً¹.

كما يجب أن يكون الطعن مكتوباً وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار² و تلتزم اللجنة باتخاذ قرارها في أجل ثلاثون (30) يوماً من تاريخ استلام الطعن أو العريضة، وتبلغ اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق هذه القرارات برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار³.

المطلب الثاني: التسوية عن طريق اللجنة الوطنية للطعن المسبق

كان نظام التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي في ظل القانون 83-15 الملغى يعتمد على لجنة الطعن المسبق الولائية، التي كانت تفصل في جميع المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، إلا أن بتعديل هذا القانون في سنة 1986 بموجب القانون 86-15⁴، تم إنشاء لجنة طعن كدرجة ثانية للتسوية الداخلية، تسمى باللجنة الوطنية للطعن المسبق، و حول لها النظر في جميع الطعون بالاستئناف ضد القرارات الصادرة عن اللجنة الولائية للطعن المسبق⁵.

¹ - قضية رقم 10/1900 بتاريخ 2010/04/29، عن محكمة بجاية.

² - المادة 08 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

³ - المادة 5/07 و المادة 09 من القانون نفسه.

⁴ - قانون رقم 86-15 مؤرخ في 29 ديسمبر 1986، ج.ر. عدد 55 الصادرة في 30 ديسمبر 1986، المعدل للقانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

⁵ - تنص المادة 121 من القانون نفسه المحدث للمادة 9 مكرر على أنه: "تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية للطعن الأولى، تبث في الاستئناف حول الطعون غير تلك المتعلقة بالغرامات و الزيادات عن التأخير المشار إليها في الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 9 ضمن أجل ثلاثون يوماً."

بصدور القانون 08-08 أبقى المشرع على هذه اللجنة، و احتفظ بتسميتها باللجنة الوطنية، تنظر في الطعون ضد القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المسبق، فكل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي تتضمن لجنة على المستوى الوطني¹، تختص بمراجعة القرارات التي تصدرها اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق²، و تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن رفع الطعن أمام اللجنة الوطنية قبل رفعه أمام اللجنة المحلية، وهذا ما جاء من خلال القضية رقم 12/415 أين أقام المدعي دعوى ضد الصندوق الوطني للتقاعد يلتمس فيها الحكم بإلزام هذا الأخير بإضافة شهادة ابن شهيد إلى ملفه الخاص بالتقاعد و منه إدراج سنوات الثورة التحريرية كفترة عمل فعلية إلى معاش تقاعده، ويتبين من وقائع القضية أن المدعي قبل رفع دعواه أمام المحكمة، كان قد رفع الطعن أمام اللجنة الوطنية مباشرة دون المرور على اللجنة المحلية للطعن المسبق، فقضت المحكمة بعدم قبول الدعوى شكلا لفساد إجراءاتها، حيث أنه كان من المقرر قانونا أن الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة التي تكون هيئات الضمان الاجتماعي طرفا فيها، ترفع إجباريا أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية، بالإضافة إلى ذلك فإنه لا يمكن للمدعي أن يجري طعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قبل اللجوء إلى اللجنة المحلية للطعن المسبق³.

من خلال هذا المطلب نتطرق إلى تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق في الفرع الأول، ثم إلى اختصاص اللجنة الوطنية للطعن المسبق في مجال التقاعد و آجال رفع الطعن أمامها في الفرع الثاني.

¹ - تنص المادة 1/10 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر، على أنه: " تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق."

² - بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2009، ص 22.

³ - قضية رقم 12/415 بتاريخ 30 جانفي 2012، عن محكمة بجاية.

الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق

حدد المشرع تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق بموجب القانون 83-15 المعدل بموجب القانون 99-10، حيث تتكون من ممثلين يعينون من بين أعضاء مجلس إدارة الهيئة المعنية، و تتشكل من ثلاث (3) ممثلين عن العمال، ثلاث (3) ممثلين عن أصحاب العمل، ممثل واحد (1) عن الإدارة و يتولى أمانة كل لجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي¹.

الملاحظ من خلال هذه المادة أن تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق في ظل القانون 83-15 المعدل و المتمم هي نفسها تشكيلة اللجنة الولائية للطعن المسبق².

في القانون 08-08 فقد نصت الفقرة الثانية من المادة العاشرة على أنه " تحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيورها عن طريق التنظيم." ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المحدد تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق والتي تتشكل من: ممثل واحد (1) عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا، ثلاثة (3) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المقترحةم رئيس مجلس الإدارة، ممثلان (2) عن هيئة الضمان الاجتماعي المقترحةما المدير العام للهيئة المذكورة³.

ما نلاحظ من خلال هذا المرسوم التنفيذي أن المشرع لم يضع تشكيلة على مستوى كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي كما فعل في تشكيلة اللجنة المحلية، كما قلص المشرع في القانون الجديد من تشكيلة اللجنة الوطنية.

يزاول أعضاء اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق مهامهم لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء هذه اللجان يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة⁴.

¹ - المادة 2/04 المعدلة للمادة 9 مكرر من القانون 83-15 المعدل بموجب القانون 99-10، السابق الذكر.

² - أحية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 187.

³ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، تحدد تشكيلة اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، ج.ر. عدد 1 لسنة 2009.

⁴ - المادة 3 من المرسوم نفسه.

تجتمع اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق مرة في كل خمسة عشر (15) يوماً في دورة عادية باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي 2/3 أعضائها وتصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة، و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس على أن لا تصح اجتماعات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إلا بحضور أغلبية أعضائها، و في حالة عدم اكتمال النصاب تجتمع الهيئة بعد استدعاء ثاني في أجل لا تتعدى 15 يوماً¹.

الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الوطنية للطعن المسبق و آجال رفع الطعن أمامها

تتمثل اختصاصات اللجنة الوطنية للطعن المسبق حسب ما نص عليه القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي السالف الذكر في:

- البت في الطعون المرفوعة ضد القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق².
- الفصل ابتدائياً و نهائياً في الاعتراضات التي ترفع مباشرة أمامها و المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار (1.000.000 دج)³.

أما عن آجال رفع الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق فعلى المعني إخطارها في أجل 15 يوماً ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق المعارض عليه، أو في أجل ستين (60) يوماً ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد، و يتم ذلك برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع، و يجب أن يكون الطعن مكتوباً ومحددًا لأسباب الاعتراض على القرار⁴. تلتزم اللجنة الوطنية باتخاذ

¹ - المادتين 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 تحدد تشكيلة اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها، السابق الذكر.

² - تنص المادة 11 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر، على أنه: " تبت اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق."

³ - تنص المادة 12 من القانون نفسه، على أنه: " ترفع الاعتراضات المتعلقة بالزيادات و الغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، التي تفصل فيها بصفة ابتدائية و نهائية، عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار (1.000.000 دج).

⁴ - تنص المادة 13 من القانون نفسه، على أنه: " تبت اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق."

قرارها في أجل 30 يوما من تاريخ استلام العريضة، وتقوم بتبليغ القرار إلى المعني في أجل عشرة 10 أيام من تاريخ صدور القرار برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي¹.

من خلال دراسة طرق حل المنازعة العامة في مجال التقاعد و ذلك من خلال رفع الطعن أمام اللجنة المحلية ثم أمام اللجنة الوطنية في حالة عدم التسوية أمام اللجنة المحلية، يمكن عرض مجموعة من الملاحظات تتمثل في أنه إذا كانت تشكيلة اللجنة المؤهلة على مستوى وكالة الصندوق الوطني للتقاعد تضمنها المرسوم التنفيذي 08-415، فإن كفاءات البت في منازعات التقاعد بقيت خاضعة لنص القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي²، كما أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق طبقا للقانون 83-15 الملغى بتسبب قراراتها وتدوينها في محضر، ليتم إرساله إلى الوزارة الوصية للمصادقة عليه و التي تمارس بدورها الرقابة القانونية للتأكد من سلامة تطبيق التشريع و التنظيم المعمول به، وفي حالة المخالفة يتم إلغاء القرار، أما في القانون الجديد 08-08 فلم ينص المشرع على هذا الإجراء مما يعني إلغاءه³.

في ظل القانون 83-15 لم يوضح المشرع فيما إذا كان إجراء الاستئناف أمام اللجنة الوطنية أمرا إجباريا أم لا قبل اللجوء إلى الهيئة القضائية وفيما إذا كان من النظام العام؟ فمن خلال الاجتهادات القضائية نجد قضاة المحكمة العليا قد اعتبروا الاستئناف أمام اللجنة الوطنية إجراء اختياري، وغير موقوف لسير الدعوى القضائية أي أنه لا يعتبر شرط جوهري يجب استكمالها لقبول الدعوى القضائية

¹ - تنص المادة 2/11 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر، على أنه: "تتخذ اللجنة قرارها في أجل ثلاثين(30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة."، و تنص المادة 14 من القانون نفسه على أنه: "تبلغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بحضور استلام في أجل عشرة(10) أيام من تاريخ صدور قرارها."

² -خلفني عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 134.

³ -قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 134.

من قبل المحكمة المختصة¹. أما في ظل القانون 08-08 فقد أوجب قبل اللجوء إلى القضاء عرض المنازعة على اللجان المختصة المحلية والوطنية تحت طائلة بطلان الإجراءات² بنص صريح ويظهر ذلك من خلال المادة الرابعة منه³، حيث جاء في القضية رقم 11/1075 أن المدعي أقام دعوى ضد الصندوق الوطني للتقاعد، يلتمس فيها الحكم بإلزام الصندوق الوطني للتقاعد بإعادة تصنيف وضعيته من التقاعد النسبي إلى التقاعد المسبق، يتبين من وقائع القضية أن المدعي أحيل على التقاعد المسبق من طرف المؤسسة المستخدمة، إلا أنه بعد إحالة ملفه على الصندوق الوطني للتقاعد أين قام هذا الأخير بتكوين ملف له بتكييف آخر وهو التقاعد النسبي، فقضت المحكمة بعدم قبول الدعوى شكلا لفساد اجراءاتها، حيث ثبت لها أن هذه الدعوى تدخل ضمن المنازعات العامة و الخلافات المتعلقة بهذه الأخيرة ترفع إجباريا أمام لجان الطعن المسبق (اللجنة المحلية للطعن المسبق و اللجنة الوطنية للطعن المسبق)، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية، وذلك طبقا للمادتين 04 و 05 من القانون 08/08. كما جاء في القضية رقم 3557/09 أن المدعي أقام دعوى ضد الصندوق الوطني للتقاعد، يطلب استعادة امتيازات كان يستفيد منها لدى هذا الأخير، فقضت المحكمة بعدم قبول الدعوى شكلا لعدم الطعن أمام لجنة الطعن المسبق⁴.

من خلال هذا المبحث نستخلص أنّ المشرع أوجب في منازعات التقاعد تسوية المنازعة داخليا للتسريع إلى إيجاد الحل الذي يرضي الطرفين بطريقة ودية لتجنب اللجوء إلى القضاء، لكن هذا لا يمنع من أن ترفع المنازعة أمام القضاء في حالة عدم تسويتها داخليا.

¹ - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 187، 188.

² - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 134.

³ - تنص المادة 04 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر، على أنه: " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية."

⁴ - قضية رقم 3557/09 بتاريخ 2009/11/22، عن محكمة بجاية.

المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التقاعد

ألزم المشرع في تسوية المنازعات العامة بما فيها منازعات التقاعد استنفاد طرق الطعن الداخلية أمام اللجنتين المحلية والوطنية، لكن يمكن ألا يتوصل الطرفان إلى حل يرضيهما، في هذه الحالة يبقى للمتضرر طريق آخر يمكن اللجوء إليه، وهو رفع الطعن أمام الجهة القضائية المختصة لتسوية نزاعه، وعلى القاضي المعروض عليه النزاع أن يحدد نوع المنازعة وطبيعتها للفصل فيها.

بالرجوع إلى ما نص عليه المشرع من خلال القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي فإنه تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة الطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة، فنلاحظ أنّ المشرع لم يحدد المحكمة المختصة التي يرفع إليها الطعن ضمن القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إلا أن المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹ تنص على أنه " يؤول الاختصاص للقسم الاجتماعي." مما يدل أنّ القسم الاجتماعي هو المختص، مما يقودنا إلى التفكير في أنه لا تتحدد المحكمة المختصة إلا بتحديد موضوع المنازعة، وبالتالي يمكن أن يؤول الاختصاص إلى القسم الاجتماعي وذلك في أغلب الأحيان، وفي حالات استثنائية إلى القضاء الإداري كما حدده قانون 08-08 والقضاء الجزائي، وكل هذا نتطرق إليه من خلال هذا المبحث حيث قمنا بتقسيمه إلى مطلبين، نتطرق في المطلب الأول إلى اختصاص المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية كأصل، و في المطلب الثاني إلى اختصاص القضاء الإداري والقضاء الجزائي كاستثناء.

المطلب الأول: اختصاص القضاء الاجتماعي في منازعات التقاعد كأصل

نصت المادة 14 من القانون 83-15 على أنه: " ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن المسبق، في مرحلة ابتدائية إلى المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية في ظرف شهر بعد

¹- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 28 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر. عدد 21 لسنة 2008.

تبليغ قرار اللجنة، أو في غضون 3 أشهر ابتداءً من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها." ¹

نفهم من خلال هذه المادة أنّ الجهة القضائية المختصة للفصل في الطعون هي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، فالأصل في الفصل في المنازعات العامة التي تدخل منازعات التقاعد ضمنها هي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، فالمنطق يقود إلى منح الاختصاص للمحاكم الاجتماعية باعتبار هدفها هو حماية الأفراد من المخاطر التي يمكن أن تلحق بهم كأفراد أو على مصدر رزقهم من دخل مهما كانت صفته سواء كان أجراً أو معاشاً أو منحة.... فبسبب وجود هذه المحاكم هو غرض اجتماعي¹. لقد أحالتنا المادة 15 من قانون 08-08 السالفة الذكر إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية² حيث نجد المادة 6/500 منه تنص: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية: منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد."

من خلال اطلاعنا على بعض القضايا التي تحصلنا عليها من الصندوق الوطني للتقاعد لولاية بجاية وجدنا أنّها تتمحور خاصة حول طلب إعادة النظر في مبلغ المعاش من طرف المؤمن له سواء ذلك بالنظر سنوات الاشتراك أو مدة العمل ورفض هيئات التقاعد ذلك (الصندوق الوطني للتقاعد أو الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء)، أو احتساب سنوات الاشتراك بين الصندوقين، أمّا في الطعون المرفوعة من طرف هيئات التقاعد فتتعلق بتحصيل الاشتراكات لتسديد المستحقات والغرامات وزيادات التأخير، ومثال على ذلك، القضية رقم 07/0077 عن محكمة بجاية³، أين أقام المدعي دعوى اجتماعية ضد المدعى عليه المتمثل في الصندوق الوطني للتقاعد، حيث جاء فيها أنه عمل في عدة قطاعات وأنه متقاعد منذ سنة 1982 و أنه عمل لمدة 07 سنوات بالبلدية منذ 1964 إلى 1971، غير أن هذه السنوات لم تدمج في حساب التقاعد وتم إغفالها بحجة عدم وجود أي أثر

¹ - قالية فيروز، المرجع السابق، ص 135.

² - قانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر.

³ - القضية رقم 07/0077 عن محكمة بجاية، صدر حكمها في 25 جوان 2007.

للاشتراقات خلال هذه الفترة، ودفع المدعى عليه (الصندوق الوطني للتقاعد) أنه احتسبها ضمن معاش التقاعد.

الفرع الأول: المحكمة المختصة للفصل في منازعات التقاعد

حدد قانون الإجراءات المدنية السابق محكمة مقر المجلس للفصل في منازعات التقاعد¹، لكن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد لم يحدد المحكمة الفاصلة في منازعات التقاعد، وبالتالي نفهم من ذلك أننا لا بدّ من العودة إلى القواعد العامة للاختصاص المنصوص عليها في هذا القانون وذلك من خلال المادتين 37 و 38 منه حيث تنص المادة 37 على أنه: " يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه، وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار الموطن يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

أما المادة 38 فقد حددت الجهة القضائية في حالة تعدد المدعى عليهم حيث تنص: " في حالة تعدد المدعى عليهم يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم."

نفهم من خلال هاتين المادتين أنه إذا كان المدعى عليه واحدا فيؤول الاختصاص للجهة القضائية التي يوجد فيها موطن هذا الأخير، وإذا لم يكن له موطن معروف فيكون الاختصاص لآخر موطن تواجد فيه، وفي حالة اختيار موطن فيؤول الاختصاص للجهة القضائية للموطن المختار أما في حالة تعدد المدعى عليهم فيتم اختيار موطن أحدهم ليؤول الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها.

¹ - المادة 8 من الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية القديم، ج، ر، عدد 47 الصادرة في 9 جوان 1966.

الفرع الثاني: آجال رفع الدعوى أمام المحاكم الفاصلة في الأمور الاجتماعية

ترفع الدعوى أمام المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية في أجل ثلاثين يوما يبدأ حسابها من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو خلال 60 يوما من تبليغ اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق للعريضة إذا لم يتلقى المعني أي رد¹.

نلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع ألزم المدعى بالطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية في أجل محدد، مما يدل على أن المشرع أراد من خلال ذلك التسريع في الفصل في هذه المنازعات، ويؤكد ذلك أيضا من خلال المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه " تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوم من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

الفرع الثالث: تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية

إن تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية لمنازعات الضمان الاجتماعي منها منازعات التقاعد هي نفس التشكيلة المقررة قانونا لمنازعات العمل حيث تنعقد المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ولكن يجوز للمحكمة أن تنعقد بحضور مساعد من العمال ومساعدا من المستخدمين على الأقل، وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاض أو بقاضين يعينهما رئيس المحكمة².

المطلب الثاني: اختصاص الجهات القضائية الأخرى كاستثناء

يختص كل من القضاء الإداري، المدني والجزائي في الفصل في منازعات الضمان الاجتماعي منها منازعات التقاعد في حالات حددها القانون، هذا ما نتطرق إليه من خلال هذا المطلب حيث نتناول

¹ - المادة 15 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، السابق الذكر.

² - المادة 08 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج.ر. عدد 6 الصادرة في 07 فيفري سنة 1990.

اختصاص القضاء الإداري في الفصل في منازعات التقاعد في الفرع الأول، اختصاص القضاء المدني في الفصل في منازعات التقاعد في الفرع الثاني ثم اختصاص القضاء الجزائي في الفصل في منازعات التقاعد في الفرع الثالث.

الفرع الأول: اختصاص القضاء الإداري في الفصل في منازعات التقاعد

بموجب القانون 83-15 فقد وضع المشرع استثناءً أن يؤول الاختصاص للقضاء الإداري وذلك في حالة ما إذا كانت الإدارات العمومية والمجموعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة طرفاً في المنازعة مع هيئات الضمان الاجتماعي¹، أما القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي نص في المادة 16 منه: " تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي".

يفهم من هذه المادة أنه في حالة ما إذا كانت المؤسسات والإدارات العمومية طرفاً في النزاع مع هيئات الضمان الاجتماعي، منها الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، فإنّ القضاء الإداري (المحاكم الإدارية) هو المختص في الفصل في النزاع، وكذلك ما أكدته المادة 800 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية².

الفرع الثاني : اختصاص القضاء المدني في الفصل في منازعات التقاعد:

نستخلص اختصاص القضاء المدني في الفصل في منازعات التقاعد من خلال استقراء المادة 84 من القانون رقم 83-15 السالف الذكر (الملغى) التي تنص: " يمكن للمؤمن له أو لذوي حقوقه

¹ - تنص المادة 16 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (الملغى) على أنه : " تدخل الخلافات التي قد تطرأ بين الإدارات العمومية والمجموعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي، في نطاق اختصاص القضاء الإداري".

² - تنص المادة 800 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر، على أنه: " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية.

تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها."

طلب التعويضات عن الأضرار الناتجة عن التأخير في تصفية معاشات التقاعد أو ريع حادث عمل أو العجز أو في دفع الأدعاءات المستحقة قانونا في إطار القانون العام.

يفهم من خلال هذه المادة أنه يمكن للمؤمن له أو لذوي حقوقه اللجوء للقضاء المدني لمطالبة هيئات الضمان الاجتماعي التعويض عن الأضرار الناتجة عن التأخير في تصفية معاشات التقاعد، وكذلك دفع الأدعاءات المستحقة قانونا، أما في القانون الجديد 08-08 نستنتج إمكانية اللجوء للقضاء المدني من خلال المادة 66، حيث سمح المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي برفع الدعوى أمام المحاكم المدنية لتحصيل المبالغ المستحقة¹، فنستخلص أنه، يمكن للصندوق الوطني للتقاعد وكذلك الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء رفع الدعاوى أمام المحاكم المدنية لتحصيل الاشتراكات.

الفرع الثالث: اختصاص القضاء الجزائي في الفصل في منازعات التقاعد

من خلال استقراء القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي نجد أن المشرع أقر حماية قانونية لهيئات الضمان الاجتماعي من بينها صندوق التقاعد والصندوق الوطني للعمال غير الأجراء وذلك في حالتين تتمثل الحالة الأولى في حالة عرض خدمات أو قبولها أو تقديمها بغرض الحصول على أدعاءات غير مستحقة، نستنتج هذه الحالة من خلال المادة 82 من القانون 08-08 التي تنص: "دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها، يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من خمسين ألف دينار 50.000 دج إلى مائة ألف دينار 100.000 دج، كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض الحصول على أدعاءات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير."، أما الحالة الثانية فهي حالة الإدلاء بتصريحات كاذبة قصد الحصول على أدعاءات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي نصت عليها المادة 83 من القانون 08-08 كما يلي: "دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها، يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من ثلاثين ألف

¹ - تنص المادة 66 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السابق الذكر، على أنه: "لا تتمتع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون، هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاذ طرق التحصيل الجبري، اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة و التدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام."

دينار 30.000 دج إلى مائة ألف دينار 100.00 دج، كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي." من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج أنه أوجب المشرع في منازعات التقاعد تسوية المنازعة داخليا للتسريع إلى إيجاد حل يرضي الطرفين بطريقة ودية، فيتم عرض المنازعة أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعارض عليه، فتلتزم اللجنة باتخاذ قرارها في أجل ثلاثون يوما من تاريخ استلام الطعن و تبليغ اللجنة المحلية هذه القرارات في أجل عشرة أيام من تاريخ صدور القرار. إذا لم يتوصل الطرفان إلى حل من خلال هذه اللجنة يرفع الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق إجباريا من طرف المعني قبل اللجوء إلى القضاء في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المعارض عليه، أو في أجل ستين يوما من تاريخ إخطار اللجنة المحلية للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد، وتلتزم اللجنة الوطنية باتخاذ قرارها في أجل ثلاثين يوما من تاريخ استلام العريضة، و تقوم بتبليغ القرار إلى المعني في أجل عشرة أيام من تاريخ صدور القرار. تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام القضاء، فتحدد المحكمة المختصة بتحديد موضوع المنازعة، فيؤول الاختصاص للقسم الاجتماعي في أغلب الأحيان، وفي حالات استثنائية للقضاء الإداري أو المدني أو الجزائي.

الفصل الثالث: تقييم نظام التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية

بعد صدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، وبعد أن كانت أنظمة التقاعد في الجزائر في عهد الاستعمار الفرنسي متعددة، واختلفت الصناديق المسيرة لها (كما رأيناها عند تطرقنا إلى تطور التقاعد في الجزائر)، أراد المشرع توحيد الأنظمة وكذا توحيد الصناديق المسيرة لها، وكان المشرع صريحا من خلال هذا القانون حيث نصت المادة الأولى على أنه: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"، كما نصت المادة الثانية منه: "يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية: توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق، توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات، توحيد التمويل.

لكن المشرع بعد الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، أصدر عدة نصوص تشريعية، كما أدخل على القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد عدة تعديلات.

نحاول من خلال هذا الفصل القيام بحوصلة لجميع التعديلات التي طرأت على منظومة التقاعد، فقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول: أهم الإصلاحات التي تبناها المشرع في ظل التحولات الاقتصادية. المبحث الثاني: اقتراحات حول إصلاح نظام التقاعد في الجزائر.

المبحث الأول: أهم الإصلاحات التي تبناها المشرع في ظل التحولات الاقتصادية

من خلال استقراء قانون التقاعد بمختلف تعديلاته، نجد أن الإصلاحات التي تبناها المشرع في منظومة التقاعد تتعلق أساسا بالشروط التي يقوم عليها نظام التقاعد، وكذلك تمويل هذا النظام، لهذا قسمنا مبحثنا إلى مطلبين، خصصنا المطلب الأول لدراسة الإصلاحات المتعلقة بالشروط التي تخول الحق في معاش التقاعد، وخصصنا المطلب الثاني لدراسة الإصلاحات المتعلقة بتمويل نظام التقاعد.

المطلب الأول: الإصلاحات المتعلقة بالشروط التي تخول الحق في معاش التقاعد

اتخذنا هذه التسمية (الإصلاحات المتعلقة بشروط التقاعد)، باعتبار أن المشرع أدخل عدة تعديلات على شروط التقاعد المنصوص عليها في قانون 83-12 و تتمثل في:

صدر المرسوم التشريعي 94-110¹: بحيث وضع نظام جديد للتقاعد بشروط جديدة في هذا المرسوم بعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، وبسبب تسريح العديد من العمال يتم تحويل الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية على هذا النوع من التقاعد، فتتم الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي.

خلق أنظمة تقاعد جديدة بشروط جديدة بصدور الأمر رقم 97-13²: تتمثل في التقاعد دون شرط السن و تطبق إذا كان العامل الأجير قد أقام مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، كما وضع من خلالها المدد التي تدخل في حساب هذه المدة و التي تتمثل في:

- الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل و البطالة، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق فترات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية. خلق المشرع نظام آخر للتقاعد من خلال هذا الأمر وهو نظام التقاعد النسبي، حيث قلص المشرع من سن الإحالة على التقاعد إلى 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة، و دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن 20 سنة.

التغيير من شروط التقاعد بموجب الأمر رقم 96-18³ و القانون 99-403⁴: استفادة العمال الذين يعملون في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر من تقليص في السن بشرط دفع اشتراكات إضافية على عاتق المستخدم، كما قلص المشرع من خلا لهذا الأمر من الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش من 20 إلى 15 بالنسبة للعامل المصاب بعجز تام و نهائي إذا كان لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز.

¹- مرسوم تشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

²- أمر رقم 97-13 مؤرخ في 31 ماي سنة 1997 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

³- أمر رقم 96-18 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

⁴- قانون رقم 99-03 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

أصبح الأجر المعتمد كأساس لحساب المعاش التقاعد يساوي إما الأجر الشهري المتوسط و المتقاضى خلال السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له بموجب القانون رقم 99-03، بعد ما كان يحسب على أساس أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو اجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاثة التي تقاضى فيها العامل الأجر الأعلى خلال حياته بموجب القانون 83-12 قبل التعديل ثم أصبح بموجب الأمر 96-18 يعتمد على أساس الأجر الشهري المتوسط للسنوات الثلاث الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس السنوات الثلاثة التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى إذا كان ذلك أكثر نفعا له.

تحديد المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ب 75% من المبلغ السنوي الأجر الوطني الأدنى المضمون، والمبلغ الأقصى ب 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ولا يجب أن يتعدى 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب القانون 99-03، كما تتحمل الدولة إلحاق منح التقاعد بالحد الأدنى (المادة 16 المعدلة بموجب القانون 99-03).

قام المشرع بالرفع عن المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين من مرة ونصف من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى مرتين و نصف من هذا الأخير. بموجب الأمر 96-18 (المادة 25 المعدلة بموجب الأمر 96-18)، و إذا كان أقل من ذلك تتحمل الدولة هذا الفارق طبقا للمادة 25 مكرر المعدلة بموجب القانون 99-03، كما تتحمل الدولة الفرق بين النسبة القصوى المنصوص عليها في التقاعد العادي 80% و النسبة المحددة للمجاهدين 100% أي 20% تتحملها الدولة. وضع المشرع منحة العامل المجاهد في حالة عدم استيفائه لشرط مدة العمل بموجب الأمر 96-18.

أضيفت الفقرة للمادة 29 بموجب القانون 99-03 حيث تتحمل الدولة اشتراكات التقاعد المستحقة على أصحاب العمل والأجر من باب التخفيضات عن حالة العجز و فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني بالنسبة للقطاع الخاص.

في معاشات ذوي الحقوق كان معاش الأرملة في حالة زواجها مرة أخرى يسلب حصة معاشها و تنتقل إلى الأولاد الذين كانوا تحت حضانة الغير، ثم عدل المشروع هذه الفكرة بموجب الأمر 96-18، فأصبحت هذه الحصة تنتقل إلى الأولاد الذين بإمكانهم الاستفادة من المعاش المنقول مهما كانت صفتهم . كما خفض المشروع من مدة العمل اللازمة للتمتع بالمعاش المنقول في حالة وفاة العامل وهو غير متحصل بعد على المعاش من 20 إلى 15 سنة بموجب هذا الأمر و قلص المشروع من تاريخ بداية التمتع بالمعاش المنقول، فكان يحدد هذا التاريخ في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة أي إذا توفي العامل مثلاً في 10 أبريل 2015، فإن التمتع بالمعاش المنقول يكون ابتداء من 01 ماي 2015، فأصبح التمتع بالمعاش المنقول بموجب الأمر 96-18 في اليوم الموالي للوفاة أي إذا توفي في 10 أبريل فإن التمتع بالمعاش المنقول يكون ابتداء من 11 أبريل 2015 .

مراجعة قيمة معاشات التقاعد بموجب الأمر 96-18 بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد بعدما كانت بموجب القانون 83-12 تراجع حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي للعمال.

قلص المشروع من السن التي تخول الحق في الحصول على منحة التقاعد من 65 إلى 60 سنة بموجب القانون 99-03 كما أضاف المشروع بموجب الأمر 96-18 شرط الإنهاء الفعلي للعمل (م 19) للتمتع بمعاش التقاعد بالإضافة إلى شرط السن و شرط المدة.

صدور القانون رقم 15-16 :¹

لقد كان لمشروع قانون التقاعد الجديد أثرا كبيرا على المستوى السياسي و النقابي و الاجتماعي، حيث خلق صراع دام لعدة أشهر بين الحكومة و التجمعات النقابية و الحركات الاجتماعية، بغية من الدولة في الإبقاء على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة، و إلغاء كل من التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن. لكن رغم كل هذه النداءات و المطالب و الإضرابات فإنها لم تنجح في وضع حد لهذا القانون، فلم تتراجع الدولة في قرار إصداره، حيث تمت المصادقة على هذا القانون في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016، و دخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2017.

أسباب صدور القانون:

جاء القانون الجديد 15-16 معدلا للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، و قد نص في عرض أسباب تعديله بأنه تم وضع الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي و دون شرط السن في سياق برنامج التعديل الهيكلي، من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية، و بالرغم من تجاوز هذه الفترة، استمر النظام الوطني للتقاعد في تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الإرادية من التقاعد قبل 60 سنة، على أساس الجهاز الصادر في سنة 1997، ما أدى إلى الإضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد، وكذلك من أسباب تعديل القانون المتعلق بالتقاعد هو ارتفاع عدد المتقاعدين تقاعدا نسبيا و دون شرط السن، حيث أن نسبة 52 بالمائة من معاشات التقاعد المباشرة تتمثل في معاشات التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن في نهاية 2015، فسجل الصندوق الوطني للتقاعد 551980 مستفيد من معاش التقاعد النسبي أي ما يعادل 35 بالمائة من المعاشات المباشرة، و تقدر نسبة معاش التقاعد دون شرط السن 6،15 بالمائة، بينما لا يمثل التقاعد المسبق إلا 0،036 بالمائة من عدد المتقاعدين الإجمالي، وأمام ارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد النسبي و دون شرط السن ما أدى إلى ارتفاع مبلغ المعاشات الممنوحة في إطار هذا النوعين من التقاعد، حيث يقدر المبلغ ب 405 مليار دج، أي ما يعادل 46 بالمائة من المعاشات المقدمة في سنة 2015، و يعود سبب هذا الارتفاع حسب ما صرح به المدير العام

¹ - قانون رقم 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل و يتمم القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج، ر، عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

للصندوق الوطني للتقاعد هو أنه في سنة 2012 وبسبب الرفع من الأجور، ما أدى بالعديد من العمال اختيار الذهاب إلى التقاعد عن طريق أحد هذا النوعين من التقاعد، باعتبار أن مبلغ معاشهم سيكون معتبر، حيث تبين إحصائيات الصندوق الوطني للتقاعد أن قبل هذه السنة فإن ارتفاع عدد المتقاعدين في هذا النظامين (التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن) و كذلك التقاعد المسبق كان بنسبة 4 بالمائة في السنة الواحدة، ثم ارتفعت هذه النسبة إلى أكثر من 7 بالمائة ابتداءً من سنة 2012¹.

حسب تقديرات الصندوق الوطني للتقاعد فإنه سيصل عجز الصندوق إلى 428 مليار دج في 2017 في حين لم يتم إلغاء نظامي التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، وسيرتفع العجز إلى 600 مليار دج في 2021، فالفرق بين الإيرادات والنفقات سيصل إلى 50 بالمائة خلال 15 سنة القادمة، حيث يقدر في الوقت الحالي ب 200 مليار دج. وأمام هذا العجز تم التكفل به عن طريق التضامن بين الصناديق لاسيما صندوق الضمان الاجتماعي CNAS من أجل دفع المعاشات في الوقت المحدد².

كما أن من بين أسباب تعديل القانون المتعلق بالتقاعد هو الانخفاض الحاد في أسعار البترول، باعتبار أن حصة من الموارد المالية التي يمول بها الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد هو من الجباية البترولية.

التعديلات التي جاء بها القانون:

نحاول تلخيص أهم ما جاء به القانون الجديد فيما يلي:

احتفاظ المشرع بشروط التقاعد العادي ببلوغ ستين سنة (60) على الأقل للرجال، إلا أنه يمكن للمرأة الاستفادة من التقاعد بطلب منها ابتداءً من 55 سنة كاملة، و الشرط الآخر هو قضاء مدة خمس

¹- Explications de Slimane Mellouka, directeur général de la CNR, EL WatanWeek end, 28 Octobre 2016, p 03.

²-Explications de Slimane Mellouka, ibid, p 03.

عشرة(15) سنة على الأقل في العمل، و إثبات عمل فعلي تساوي مدته 5،7 سنة على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

أعطى المشرع من خلال هذا القانون حرية للعامل في مواصلة نشاطه بعد السن الأدنى للتقاعد (60 سنة)، وذلك في حدود 5 سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلال هذه الفترة إحالته على التقاعد. استفادة العمال الذين يشغلون مناصب (جد شاقة) كما عبر عنها المشرع، من التقاعد قبل سن الستين(60) سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب، و تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم. إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، بطلب منهم من تمديد سن التقاعد، وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن، وكذا شروط وكيفيات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم. وضع مصادر إضافية لرفع تمويل نفقات التقاعد.

تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان، يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري، إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين و ثلاثين(32) سنة على الأقل و بلغ على الأقل:ثمان وخمسون (58) سنة في 2017. تسع وخمسون (59) سنة في 2018.

إلغاء كل من التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن.

باستقراء هذا القانون الجديد يمكن وضع بعض الملاحظات:

- استغرق المشرع مدة زمنية لوضع قائمة "للأعمال التي تتميز بظروف جد شاقة" كما عبر عنها المشرع، و التي يستفيد عمال هذه المناصب من تخفيض في السن، و السبب يعود ربما لصعوبة تصنيف هذه المناصب.

بالرجوع إلى التشريعات المقارنة نجد المشرع السعودي عبر عن هذه الأعمال بـ"الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة"¹، فحدد قائمة هذه الأعمال بحيث يحق للمشاركين الذين يعملون في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة في حالة عدم خضوعهم لأحكام هذا النظام أن يتسلموا معاشهم المستحق إذا بلغت مدة اشتراكهم مائة و عشرون شهراً² وتتولى اللائحة تحديد ماهية هذه الأعمال و الجهات التي يعملون فيها و السن التي يسمح لهم فيها بالتقاعد المبكر³، و لقد حددت اللائحة التنفيذية في المادة 3/4 هذه الأعمال حيث نصت على أنه: " في تطبيق أحكام الفقرة(1/د) من المادة (38) من النظام، يحق للمشاركين الذين يعملون بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة الآتي بياهم، طلب الحصول على معاش التقاعد في سن الخامسة و الخمسين فأكثر، متى توافرت لدى المشترك منهم مدة اشتراك لا تقل عن (120) مائة و عشرين شهراً:أ- عمال المناجم الذين يعملون داخل المنجم.ب- عمال المحاجر الذين يعملون في تكسير و تفجير و تعبئة الأحجار و المواد الخام.ج- العمال الذين يعملون في مجال صهر المعادن كالحديد و الصلب الذين يباشرون العمل أمام الأفران العالية الحرارة.د- الغواصون الذين يتطلب عملهم المعتاد الغوص في أعماق البحار.و يشترط لإفادة المشترك من أحكام هذه الفقرة أن يكون قد استمر في مزاولة الأعمال المشار إليها بصورة فعلية طوال السنوات الخمس الأخيرة من مدة اشتراكه، و يثبت ذلك بموجب تقرير التفتيش المعتمد من مدير المكتب."

أما عن المشرع الفرنسي فقد أصدر القانون رقم 2014-40⁴، الذي غير جذرياً من خلاله أحكام الأعمال الشاقة وفق نماذج محددة عن طريق مرسوم¹، فيتم من خلال ما نص عليه، اعتماد

¹ - كان على المشرع حسب رأينا أن يقتدي بالمشرع السعودي في تسمية هذه الأعمال بـ"الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة" بدلا من "الأعمال التي تتميز بظروف جد شاقة"، لحصر أكثر قائمة هذه الأعمال، والسبب في ذلك أن هناك العديد من الأعمال تعتبر جد شاقة و لا تضر بصحة العامل، و بالتالي تسهيل أكثر في وضع هذه القائمة.

² - المادة 38/1- من نظام التأمينات الاجتماعي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 بتاريخ 1421/9/3هـجري.

³ - اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار وزير العمل و الشؤون الاجتماعية رقم 128 بتاريخ 1421/10/25هـجري، الخاصة بنظام التأمينات الاجتماعي السعودي.

⁴ - Loi n° 2014- 40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite.

¹- Art .D. 4161- 2 du décret n° 2014- 1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, modifié par décret n° 2015- 1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité : " Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition mentionnés à l'article L.4161-1 sont ainsi fixés :

« 1° Au titre des contraintes physiques marquées :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

« 2° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en oeuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)	/	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		. 120 fois par an

« 3° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale

حساب شخصي وقائي للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة والتي تمنح بعض الحقوق المتعلقة بالتقاعد إذا كان هؤلاء العمال معرضين لأحد أو لعدة عوامل من الأخطار المهنية المنصوص عليها من خلال هذا المرسوم و على سبيل المثال: نقل الحمولات الثقيلة، الوضعيات الشاقة، التعرض: للأصوات، الاهتزازات، لدرجة حرارة عالية أو منخفضة، لمواد كيميائية، وكذلك العمل الليلي، المتكرر، ساعات متقطعة، يعمل هذا الحساب على أساس نقاط "points" حسب درجة التعرض لهذه الأخطار،

و تستعمل هذه النقاط إما للتحويل المهني للعامل إلى أعمال أقل خطر في السنوات الأخيرة لانتهاج حياته المهنية أو بإضافة مدة معينة إلى فترة تأمينه أو الإحالة إلى التقاعد المسبق¹.

- لم يبين المشرع ما هي المصادر الإضافية التي يمكن من خلالها رفع تمويل نفقات التقاعد.
- وضع المشرع هذا التعديل الجديد بغية منه في إعادة توازن الصندوق الوطني للتقاعد، فراع بذلك المصلحة الاقتصادية.
- إن إلغاء المشرع لنظام التقاعد النسبي و كذلك نظام التقاعد دون شرط السن قد يعيد توازن الصندوق الوطني للتقاعد في المدى المتوسط أو البعيد، لكن هذا الإجراء حسب رأينا يفقد منظومة التقاعد الجزائرية مرونتها إلى حد ما.

المطلب الثاني: الإصلاحات المتعلقة بتمويل نظام التقاعد

a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	900 heures par an

¹-ANNE Lavigne, op.cit , p 28.

واجه نظام التقاعد من حيث تمويله عدة مشاكل تتعلق بعدم توازنه المالي و ذلك لعدة اعتبارات تتمثل أساسا في:

- الأزمة الاقتصادية التي مست المؤسسات مما أدى إلى تسريح العديد من العمال وإحالة جزء منهم إلى التقاعد، مما يعني زيادة عدد المتقاعدين مقارنة بعدد المشاركين في هذا النظام
- تحميل الصندوق الوطني للتقاعد لأعباء تتعلق بالتضامن الوطني، حيث قامت الدولة بتحميله لأعباء بعض الإجراءات التي اتخذتها والتي تدخل في اطار التضامن الوطني و تتمثل هذه الأخيرة في :
 - تحميل الصندوق الوطني للتقاعد ابتداء من 1 جويلية 1994 بدفع منحة للمتقاعدين الذين يقل معاشهم عن 7000 دج/شهريا تقدر ب 120 دج تدفع شهريا لكل متقاعد يقل معاشه من 7000 دج شهريا و 240 دج إذا كان له زوج يتكفل به، (جاء هذا الإجراء بموجب المادة 22 من قانون المالية التكميلي لسنة 1994)، و تجدر الإشارة إلى أنه قبل سنة 1992 كان دفعها يتم من طرف الدولة.

تم إلغاء هذه المنحة ابتداء من 01 ماي 1997 بالنسبة للمتقاعدين الجدد، و قد كلف الصندوق الوطني للتقاعد لتسديد هذه المنحة خلال الفترة 1994 إلى 1998 مبلغا يقدر ب 5948189464 دج، كما يبينه الجدول التالي¹.

السنة	المنحة التكميلية للمعاشات و الريع
1994	860 285 215
1995	1 201 401 564
1996	1 434 081 868
1997	1 280 294 549
1998	1 171 126 268

¹ - بن عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 100، 101.

المجموع	5 948 189 464
---------	---------------

جدول يبين النفقات التي تحملها الصندوق الوطني للتقاعد بعنوان المنحة التكميلية للمعاشات و الربيع (ICPR).

- نص المشرع من خلال القانون 83-12 في المادة 16 منه على أن المبلغ السنوي للمعاش لا يمكن أن يقل عن 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني الأدنى المضمون فنفهم عن ذلك أن هذا المبلغ للمعاش إذا كان يقل عن هذه القيمة فيتم رفعها إلى 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني الأدنى المضمون و هو المبلغ الأدنى و بالتالي يتحمل الصندوق الوطني للتقاعد هذا الفرق.

- يتحمل الصندوق الوطني للتقاعد الفرق بين النسبة القصوى المنصوص عليها في المادة 17 أي 80% و النسبة المحددة لفئة المجاهدين 100% أي يتحمل الصندوق 20% من أجر المنصب الشهري (م 24 من قا 83-12).

- يتحمل الصندوق الوطني للتقاعد الفرق التكميلي المدفوع بين المبلغ الناتج عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد و المبلغ المحدد في المادة 25 من القانون 83-12.

- وضع أنظمة تقاعد جديدة من طرف المشرع، نتج عن ذلك اختلال التوازن بين العمال الملائمين بدفع الاشتراكات و المتقاعدين، أي أن نسبة المتقاعدين ارتفعت نظرا أن معظمهم اختار الذهاب إلى التقاعد باتخاذ أنظمة جديدة كالتقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن لمن تتوفر فيهم الشروط الضرورية.

المبحث الثاني: اقتراحات حول إصلاح نظام التقاعد في الجزائر

لإصلاح نظام التقاعد لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الموازنة بين المصلحة الاقتصادية من جهة

والمصلحة الاجتماعية من جهة أخرى، لأن مراعاة المصلحة الاقتصادية فقط سيؤدي حتما إلى التشديد على منظومة التقاعد، وبالتالي التأثير على المستفيدين سواء كان المتقاعدون في حد ذاتهم أو ذوي حقوقهم، وتكون مراعاة المصلحة الاقتصادية باتخاذ الإجراءات الآتية:

- الرفع من نسبة الاشتراك.

- الرفع من سن الإحالة على التقاعد و من مدة العمل اللازمة.

- إلغاء أنظمة التقاعد الجديدة كليا.

- الرفع من السنوات المعتمدة لحساب الأجر.

- خفض من نسبة التثبيت.

- خفض من نسبة المعاش المنقول.

لا يكون كذلك إصلاح نظام التقاعد بمراعاة المصلحة الاجتماعية فقط لأن ذلك سيؤدي إلى استنزاف صندوق التقاعد بارتفاع نفقاته، وبالتالي عدم التوازن بين نفقاته وإيراداته.

لذلك فإن إصلاح نظام التقاعد في الجزائر يكون بالموازنة بين المصلحة الاقتصادية والمصلحة الاجتماعية، ولهذا السبب قدم المجلس الوطني والاجتماعي وكذا البنك العالمي مجموعة من التوصيات، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا المبحث في مطلبين، نتطرق في المطلب الأول إلى توصيات المجلس الوطني والاجتماعي و كذا توصيات البنك العالمي، ونتطرق في المطلب الثاني إلى الإجراءات المتخذة من طرف المشرع الجزائري.

المطلب الأول: توصيات المجلس الوطني والاجتماعي والبنك العالمي

لإصلاح منظومة التقاعد في الجزائر قدم المجلس الوطني والاجتماعي وكذا البنك العالمي عدة توصيات التي من الممكن أن تعمل بها الدولة، بهدف إعادة التوازن للصندوق الوطني للتقاعد و التي نتطرق لها من خلال هذا المطلب في فرعين، الفرع الأول توصيات المجلس الوطني والاجتماعي، الفرع الثاني توصيات البنك العالمي.

الفرع الأول: توصيات المجلس الوطني والاجتماعي

بسبب تأثير المتغيرات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في الميدان الاجتماعي، وبسبب تواصل العجز في نظام التقاعد، أوصى المجلس الوطني والاجتماعي باستمرار السلطات العمومية باستعمال سياستها الاجتماعية تزامنا مع التطورات الاقتصادية التي عرفتها الدولة بالانتقال إلى اقتصاد السوق، حيث أن ارتفاع عدد التقاعدين بسبب اتساع نطاق التقاعد، وانخفاض عدد المشتركين الناتج عن البطالة و انتشار العمل غير الرسمي، أدى ذلك إلى تأزم وضعية التقاعد في الجزائر، مما يستلزم البحث عن حلول يمكن من خلالها إعادة التوازن المالي لنظام التقاعد فشكل ذلك أهم انشغالات الحكومة والشركاء الاجتماعيين، وبذلك تم تأسيس ثلاثية من طرف الحكومة في سنة 1996 حيث تتكون هذه الأخيرة من ممثلين عن الحكومة، المستخدمين، الفدرالية الوطنية للعمال المتقاعدين، فقدمت مجموعة من الاقتراحات لإيجاد توازن مالي لصندوق التقاعد تتمثل في ضرورة:

- إلغاء التزام نظام التقاعد بتسديد نفقات التضامن الوطني (منح المجاهدين) و جعلها على عاتق خزينة الدولة، و تمديد مدة الاشتراك للحصول على تقاعد كامل و اقترحت تحديدها ب 40 سنة عمل ابتداء من سنة 2005.
- رفع نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد إلى 16 % مع رفع سنوات الخدمة المأخوذة بعين الاعتبار لتحديد الأجر المرجعي لحساب المنحة.
- عدم إلحاق المنح الدنيا و كذا زيادة الزوج المكفول بالنظر إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- تأسيس حد أقصى لمنح التقاعد مع القيام بإنشاء جهاز يشرف على تحصيل الاشتراكات الممولة للصندوق الوطني للتقاعد¹.

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد و السياسة الاجتماعية في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الحقوق (تخصص القانون الاجتماعي)، جامعة وهران، 2004، 2005، ص 162.

الفرع الثاني: توصيات البنك العالمي

يعتبر البنك العالمي في مجال المعاشات الأكثر مساهمة في تقديم نموذج لإصلاح أنظمة التقاعد، وذلك من خلال التقرير الذي تم نشره في سنة 1994، حيث تم تشخيص الوضع العام لأنظمة التقاعد من خلال هذا التقرير، بالتالي اتضح أنه من شأن ارتفاع أمل الحياة، انخفاض عدد المواليد و الارتفاع السريع لنسبة المسنين، أن يتحمل شباب الأجيال القادمة تكلفة اقتصادية معتبرة، فلا تضمن أنظمة التقاعد الحالية استمراريتها على المدى الطويل حسب وجهة نظر البنك العالمي، سواء كان ذلك بالنسبة للدول النامية و التي تعرف ظاهرة التحضر، تنقل السكان، المجاعة، الحروب، حيث يساهم ذلك في تلاشي مفهوم العائلة و الطرق التقليدية للتضامن و لدعم المسنين، أو بالنسبة للدول المتقدمة التي تعرف ارتفاعا مستمرا في قيمة منح التقاعد مما يؤثر على المالية العامة للدولة و على النمو الاقتصادي بشكل عام¹.

يرى البنك العالمي أن تطبيق أنظمة التقاعد القائمة على معيار التوزيع يعتبر خطأ مكلفا، لذا يقترح نمودجا لنظام التقاعد للدول المتقدمة و الدول النامية، الذي بإمكانه أن يضمن في نفس الوقت الأمن الاقتصادي للمسنين، و النمو الاقتصادي للبلد، يعتمد هذا النموذج في تمويل جزء منه على نظام الرسملة، حيث يختلف عن النظام القائم على التوزيع، كونه عند تسييره بشكل جيد، يعمل على الارتقاء بمستوى الادخار و الأسواق المالية، بإمكانه أن يمثل أداة أساسية لإتباع سياسة ادخار وطنية، و العمل على السير الجيد للموارد المالية العامة من طرف السلطات العمومية، و اتخاذ الإجراءات التي تحد من الاقتراض من أجل الاستهلاك أو انخفاض مستوى الأصول المتراكمة².

قدم البنك العالمي مجموعة من التوصيات التي يمكن من خلالها إجراء تعديلات على نظام التقاعد والتي تسمح بإعادة التوازن المالي له، فيرى بضرورة بناء نظام ضمان اجتماعي يقوم على الأعمدة التالية: في إطار الحماية الدنيا المضمونة فإنه يقترح بأن تكون ممولة من ضرائب الدولة (الميزانية

¹ - أقاسم نوال، المرجع السابق، ص 116، 117.

² - أقاسم نوال، المرجع نفسه، ص 117.

العمومية)، إنشاء نظام تقاعد اختياري ممول من طرف كل مشارك بحسب موارده التي يدفعها، إنشاء نظام تقاعد مبني على الرسملة المطلقة و ذلك بإنشاء أنظمة للتقاعد منظمة عن طريق هيئات عمومية¹.

أثار صدور تقرير البنك الدولي حول المعاشات جدلا كبيرا بين العديد من الهيئات الدولية، إلا أنه بمرور الوقت تقبلت و دعمت هذه الهيئات نموذجا قريبا من النموذج المقترح من طرف البنك الدولي، يعتمد هذا النموذج على نظام مختلط و متعدد المستويات للتقاعد، حيث يشمل المستوى الأول ووظيفة إعادة التوزيع، و المستوى الثاني المبدأ الإكتواري (يحدد معاش التقاعد حسب الاشتراكات المدفوعة)، و السعي إلى تطوير المستوى الثالث كنظام اختياري ممول من خلال الرسملة².

المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة من طرف المشرع الجزائري

نظرا للمشاكل التي عان منها صندوق التقاعد عبر عدة سنوات، قرر المشرع اتخاذ بعض الإجراءات التي يمكن من خلالها إعادة التوازن (إذا أمكن الأمر ذلك)، و من بينها إدخال تعديلات على منظومة التقاعد تتمثل في:

إدخال تعديلات على قانون 83-12 تتمثل في :

إلحاق منح التقاعد بالحد الأدنى القانوني يكون على عاتق الدولة طبقا لنص المادة 4 من القانون 99-03 المعدلة للمادة 16 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

تتحمل ميزانية الدولة سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني المعتبرة كسنوات اشتراك، و التي سميت بنفقات التضامن الوطني طبقا لنص المادة 25 مكرر من القانون 99-03.

توسيع المدة المتخذة بعين الاعتبار لحساب الأجر الشهري المتوسط التي تحسب على أساسه منحة التقاعد بدل من ثلاث سنوات أصبحت تقدر بخمس سنوات الأخيرة أو 5 سنوات الأحسن طبقا لنص المادة 2 من القانون 99-03.

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد و السياسة الاجتماعية في الجزائر، المرجع السابق، ص 164.

² - أقاسم نوال، المرجع السابق، ص 119.

مراجعة قيمة منح التقاعد تتم بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس هيئة التقاعد بعدما كانت تتم بناء على تطور النفقة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي حسب نص المادة 9 من القانون 99-03 المتعلق بالتقاعد.

زيادة الزوج المكفول أصبحت تحدد بطريقة جزافية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة طبقا لنص المادة 3 من القانون 99-03. تحديد حد أقصى لمعاش التقاعد يتمثل في أن لا يتجاوز 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي وفقا لنص المادة 5 من القانون 99-03.

تم رفع نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد إلى 16% حيث تم اقتطاع 2% من شركات التأمين على البطالة و جعلها مخصصة للتقاعد و التي قدرت بحوالي 7 مليار دج كمدخول إضافي لصندوق التقاعد سنة 1999¹.

إنشاء صندوق وطني لاحتياطات التقاعد بموجب قانون المالية التكميلي 2006 في المادة 30 منه²، مهمته تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد و ديمومتها، تتكون الموارد المالية لهذا الصندوق من: (نسبة من الجباية البترولية التي تقدر ب 2 بالمائة، حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي، حصة من عائدات تأجير و بيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد، عائدات توظيف الأموال، الهبات والوصايا، الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة).

فصل صندوق التقاعد للعمال غير الأجراء عن نظام تقاعد الأجراء في سنة 1999.

إلغاء نظام التقاعد النسبي و نظام التقاعد دون شرط السن بموجب القانون الجديد رقم 16-15 المعدل للقانون رقم 83-12.

من خلال دراستنا هذه يتبين لنا أن المشرع الجزائري أدخل عدة تعديلات على قانون التقاعد، و ذلك لمواكبة التطورات الاقتصادية التي عرفتها الدولة، و كذلك بغية منه في خلق نظام يوازي فيه بين

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد و السياسة الاجتماعية في الجزائر، المرجع السابق، ص 164-165.

² - المادة 30 من الأمر رقم 06-04، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، السابق الذكر.

المصلحة الاقتصادية من جهة و المصلحة الاجتماعية من جهة ثانية، و تنصب هذه أساسا على الشروط التي تخول الحق في التقاعد، و أخرى على تمويل نظام التقاعد، نظرا أن الصندوق الوطني للتقاعد كما تطرقنا إليه سابقا يعاني من عجز مستمر خاصة في السنوات الأخيرة، و قام بهذه التعديلات كذلك بغية منه في إنقاذ هذا العجز. لكن ما نستنتجه من خلال التعديل الأخير الذي قام به المشرع من خلال القانون 15-16 راعى المصلحة الاقتصادية أكثر.

خاتمة:

عاش الجزائريون في عهد الاستعمار حياة عمل بدون ضمان لفترة شيخوختهم، فكان نظام التقاعد يمتد إلى البعض منهم فقط دون سواهم. لكن سرعان ما أخذت الجزائر استقلالها، استمر العمل بالقوانين الفرنسية بصورة مؤقتة إلا ما يمس منها بالسيادة الوطنية، إلى أن وضعت الجزائر قوانينها الخاصة في السبعينات. لكن لتعدد القوانين و الأنظمة في هذه الفترة و صعوبة تطبيقها، كان لابد من تشريع قانون موحد، وهذا ما قام به المشرع في سنة 1983. وحدث المشرع من خلال هذا القانون نظام التقاعد من حيث الحقوق المقررة للعامل المتقاعد على حد سواء، والامتيازات الممنوحة لهم بموجب هذا النظام، ووحده من حيث التمويل، حيث وحد جميع الصناديق الموجودة بتأسيس صندوق وحيد المتمثل في الصندوق الوطني للتقاعد.

لم يدم الوضع على حاله بعد التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، فكان لابد من مساهمة هذه التحولات بوضع شروط و مبادئ جديدة للتقاعد تتماشى مع الوضعية الاجتماعية للفئة المتقاعدة. وضع المشرع أنظمة تقاعد جديدة كالتقاعد المسبق، التقاعد النسبي، والتقاعد دون شرط السن، كما أنشأ صناديق جديدة كالصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.

توصلنا كذلك من خلال هذه الدراسة أن المشرع الجزائري يعتمد على نظام التوزيع في تمويل نظام التقاعد، فيتم تمويل صندوق التقاعد عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العامل، ليتقاضاها المتقاعد على شكل معاش أو منحة الذي يتم حسابه على أساس الأجر المرجعي، مدة التأمين ونسبة الاعتماد لسنوات التأمين، كما تتحمل الدولة الفروقات كما نص عليها قانون التقاعد.

كما توصلنا من خلال دراستنا أن منازعات التقاعد تدخل ضمن المنازعات العامة والتي يتم تسويتها داخليا عن طريق اللجنة المحلية للطعن المسبق، وإذا لم يتوصل الطرفان إلى حل يرفع الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق، و في حالة فشل التسوية الداخلية يرفع النزاع أمام القضاء.

من خلال كل هذا نستنتج أن نظام التقاعد المطبق حاليا تأثر فعلا بالإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر فأبرز نتائج ايجابية وأخرى سلبية. فمن ايجابيات نظام التقاعد بعد الإصلاحات الاقتصادية:

- منح نظام التقاعد بعد الإصلاحات الاقتصادية امتيازات أكثر للمتقاعد وذوي حقوقه والمتمثلة في:
- وضع المشرع نظام التقاعد المسبق لحماية العمال المهتدين بالتسريح لأسباب اقتصادية.
- وضع المشرع أنظمة تقاعد جديدة المتمثلة في التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن فوسع المشرع من قاعدة المستفيدين من امتيازات التقاعد.
- يمكن لمعاش التقاعد أن يصل إلى 80 بالمائة من الأجر الذي كان يتقاضاه العامل في حياته المهنية.
- تحديد المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ب 75 بالمائة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الرفع من الأجر المعتمد كأساس لحساب معاش التقاعد إلى الأجر الشهري المتوسط المتقاضى خلال السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له.
- وضع المشرع منحة للعامل الذي بلغ السن القانونية للإحالة على التقاعد ولم يستوفي مدة العمل.
- الرفع من علاوة الزوج المتكفل به.
- وضع صندوق خاص يتكفل بتقاعد العمال غير الأجراء.
- وضع صندوق التقاعد الاحتياطي لتكوين احتياطات تغطي عجز الصندوق الوطني للتقاعد.
- إعادة تثمين معاشات ومنح التقاعد في شهر ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس إدارة هيئة التقاعد.
- أضاف المشرع للسنوات المعتمدة كفترة من فترات العمل، الفترة التي استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق والفترة التي استفاد خلالها تعويضا بعنوان التأمين على البطالة.

- أصبح تاريخ التمتع بمعاشات ذوي الحقوق من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة بعد أن كان في اليوم الأول من الشهر الذي يلي الوفاة.
- الرفع من مبلغ معاشات تقاعد المجاهدين من 1,5 مرة إلى 2,5 مرة من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- لكن رغم هذه المزايا التي أتى بها المشرع بعد الإصلاحات الاقتصادية، إلا أن هذا لم يمنع من إفراز آثار سلبية والمتمثلة في:
- ارتفاع عدد المتقاعدين مقارنة بعدد المشتركين الدافعين لاشتراكات التقاعد، مما أدى إلى عجز الصندوق الوطني للتقاعد عن تسديد معاشات ومنح التقاعد.
- ولهذا السبب يحاول المشرع إصلاح هذا العجز وإعادة توازن الصندوق، من خلال القيام بعدة محاولات لتعديل التشريع المتعلق بالتقاعد وهذا عن طريق:
- الرفع المستمر من نسبة الاشتراكات، حتى بلغت 18,25 بالمائة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-236 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.
- القيام بعدة تعديلات بموجب القانون الجديد رقم 16-15 الذي يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد والمتمثلة:
- الرفع من سن الإحالة على التقاعد بصورة اختيارية من طرف العامل لمدة خمس سنوات بعد السن القانونية، ولا يستطيع خلالها المستخدم إحالة العامل على التقاعد.
- رفع تمويل نفقات التقاعد بمصادر إضافية كما نصت عليها المادة 48 مكرر من القانون.
- إلغاء المادة 6 مكرر التي أتى بها المشرع بموجب الأمر رقم 97-13، مما يفهم إلغاء التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن.
- مما تقدم يمكن أن نتوصل أن العيب في منظومة التقاعد في الجزائر لا تكمن في تطبيق القانون وإنما في تشريعه أساسا، لأنه كان على المشرع قبل وضع أي امتياز أن ينظر إلى المدى القريب والبعيد لآثار

هذا الامتياز والعواقب التي يمكن أن تنتج عن هذا التشريع، و ليس فقط استخدام السياسة الاجتماعية حينما يستدعي الأمر ذلك.

حسب رأينا لا يكمن الحل في تغيير التشريع المتعلق بالتقاعد كما فعل المشرع الجزائري، لأن ذلك يؤدي إلى إحداث اضطرابات لدى الفئة العاملة لإلغاء امتيازات كانوا يطمحون لها، وإنما الحل يكمن في البحث عن حلول بديلة التي من الممكن لها إنعاش منظومة التقاعد وإعادة توازن الصندوق الوطني للتقاعد. فحسب رأينا فإن إصلاح منظومة التقاعد يكون من خلال:

- التفتح أكثر على الاقتصاد العالمي بإنجاز مشاريع كبرى واستقطاب استثمارات أجنبية، وبالتالي تشجيع التشغيل وتوظيف عدد كبير من العمال يشاركون في إثراء أنظمة التقاعد بدفع اشتراكات إجبارية.

- الإبقاء على أنظمة التقاعد الجديدة بشرط إحلال المحالين على التقاعد بعمال جدد يساهمون في دفع الاشتراكات، بما أن الجزائر تعمل على معيار التوزيع لتساهم الفئة النشيطة في تكوين أدوات يتم دفعها في شكل معاشات ومنح للمتقاعدين، وذلك تفادي لأي اختلال في توازن صندوق التقاعد.

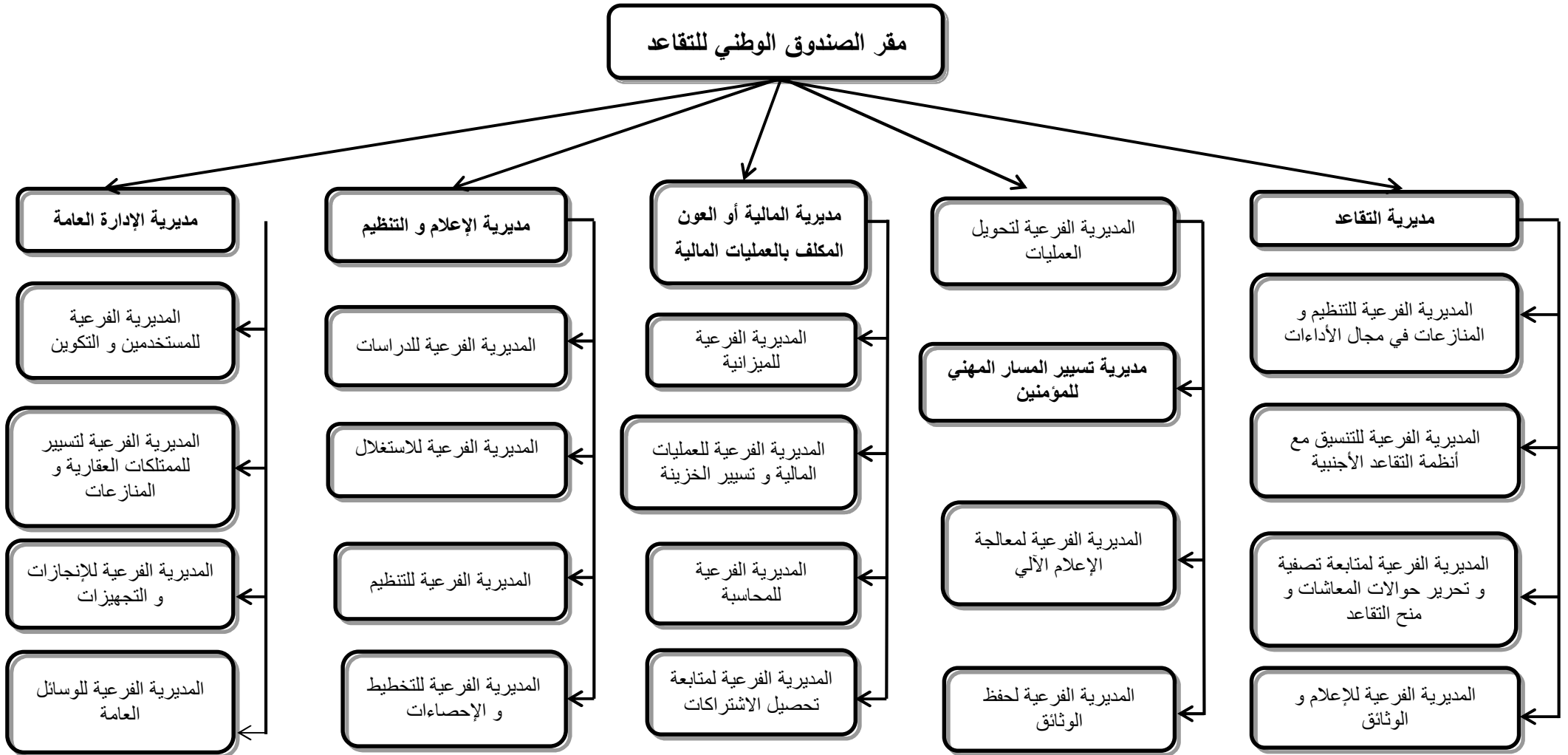
- القضاء على العمل غير الرسمي بوضع عقوبات صارمة.

- ولما لا وضع صناديق تقاعد خاصة تعمل بنظام الرسمة و يكون الانخراط فيها اختياري كما فعل المشرع الفرنسي.

- استثمار الاشتراكات التي يدفعها العمال ثم إعادة توزيعها على شكل منح و معاشات للمتقاعدين، أو على الأقل استثمار الرصيد الإيجابي التي تتحصل عليها صناديق التقاعد عند تحقق ذلك كما فعل المشرع المغربي لتكوين أموال تساهم في تغطية العجز في المستقبل.

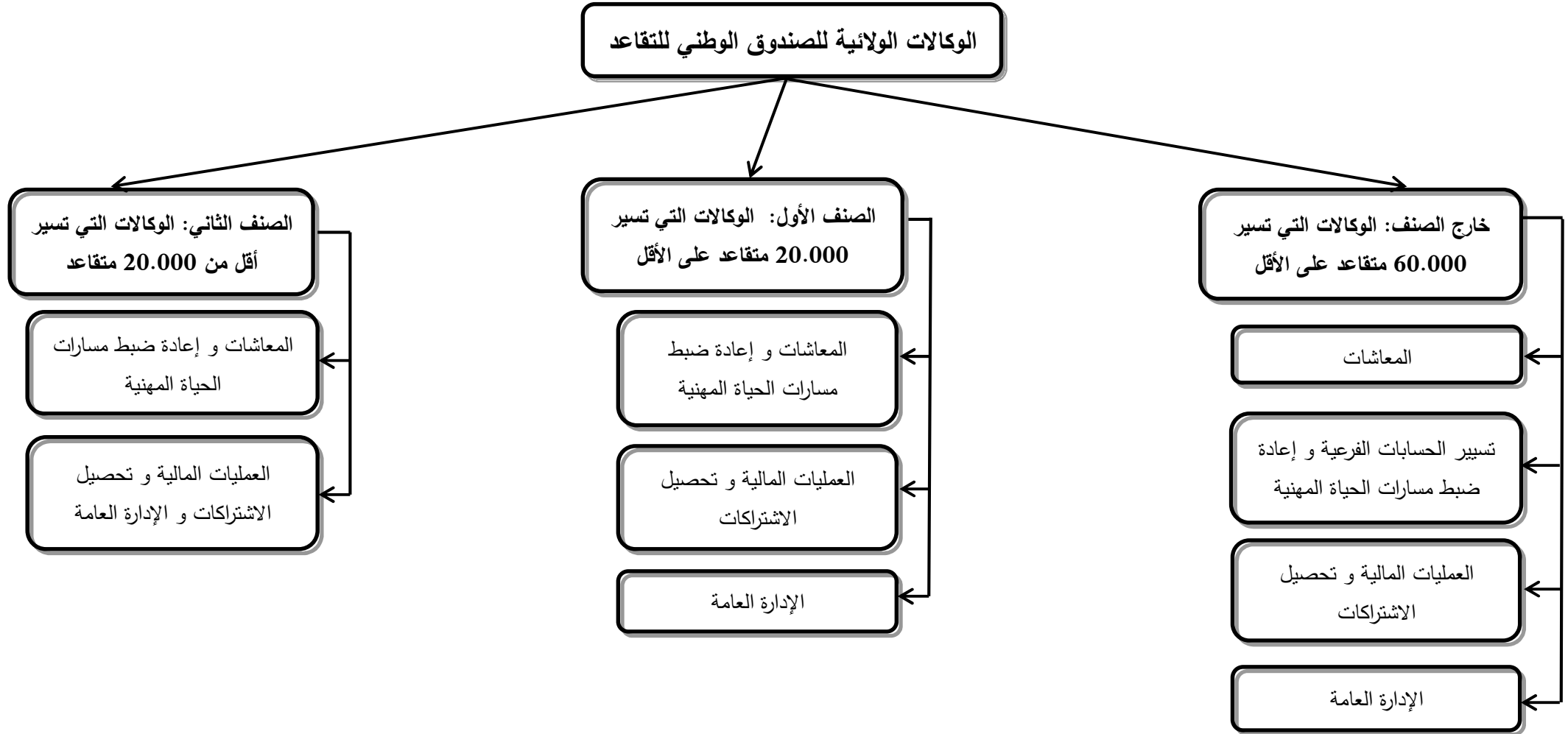
ملاحق

التنظيم الداخلي لمقر الصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: القرار المؤرخ في 16 أبريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.

التنظيم الداخلي للوكالات الولائية للصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: القرار المؤرخ 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.

ملحق رقم 04: تصنيف الوكالات الولائية

الوكالات الولائية	الأصناف
الجزائر شرق	الصنف الأول
الجزائر غرب	
سطيف	
تيزي وزو	
تلمسان	
وهران	
بجاية	
البليدة	
قسنطينة	
باتنة	
المسيلة	
برج بوعرييج	
بومرداس	
عنابة	
الشلف	
مستغانم	
بسكرة	
سيدي بلعباس	
ميلة	
جيجل	
الوادي	
تيبازة	
ورقلة	
تيارت	

البويرة	تابع الصنف الثاني
معسكر	
سكيكدة	
المدية	
قلمة	
غليزان	
عين تموشنت	
أم البواقي	
غرداية	
الجلفة	
عين الدفلى	
تبسة	
سوق هراس	الصنف الثالث
خنشلة	
الطارف	
الأغواط	
سعيدة	
بشار	
البيض	
تيسمسيلت	
أدرار	
النعامة	
تمنراست	
إليزي	
تندوف	

المصدر: القرار المؤرخ في 15 جانفي سنة 2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

التنظيم الداخلي للوكالات الولائية للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء

ملحق رقم 05:



المصدر: القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

ملحق رقم 06:

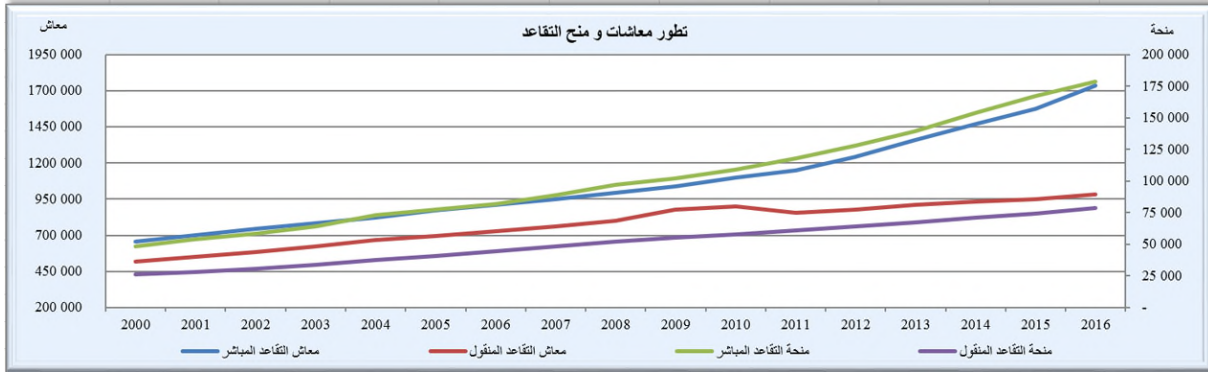
تطور منح و معاشات التقاعد الى غاية 2016/12/31

المجموع	منح أخرى	التقاعد التكميلي	المعاشات المدفوعة في الخارج	منحة التقاعد المنقول	منحة التقاعد المباشر	معاش التقاعد المنقول	معاش التقاعد المباشر	
1 253 942	67	737	6 402	25 928	48 603	515 774	656 431	2000
1 341 161	62	649	6 402	28 206	54 130	549 634	702 078	2001
1 422 645	53	604	6 482	30 752	58 596	583 931	742 227	2002
1 512 681	55	531	6 365	33 768	64 182	624 121	783 659	2003
1 605 527	61	487	6 412	37 603	72 688	666 076	822 200	2004
1 688 055	44	433	6 491	40 731	77 723	692 905	869 728	2005
1 771 596	36	398	6 310	44 365	82 162	726 838	911 487	2006
1 858 902	34	364	6 340	48 392	88 723	763 159	951 890	2007
1 948 138	29	347	6 504	52 396	96 789	797 379	994 694	2008
2 075 444	34	606	6 202	55 301	102 151	875 448	1 035 702	2009
2 169 892	28	575	6 576	57 807	109 369	897 352	1 098 185	2010
2 189 702	26	268	6 553	60 768	117 770	853 732	1 150 585	2011
2 319 531	25	235	6 733	64 312	127 911	877 789	1 242 526	2012
2 482 454	18	214	6 783	67 482	139 693	910 352	1 357 912	2013
2 630 362	18	209	6 815	70 890	154 211	930 341	1 467 878	2014
2 773 615	18	209	6 865	74 085	167 290	952 157	1 572 991	2015
2 978 557	18	209	6 916	78 406	178 645	980 391	1 733 972	2016

المصدر: cnr-dz.com

ملحق رقم 07:

منحنى يبين تطور معاشات و منح التقاعد



المصدر: cnr-dz.com

اطلع عليه يوم 2017/10/10

ملحق رقم 08:

توزيع المستفيدين من معاشات و منح التقاعد المباشرة حسب السن و الجنس حتى

.2016/12/31

المجموع	التقاعد دون شرط السن		التقاعد النسبي		التقاعد المسبق		منحة التقاعد		التقاعد العادي		الأعمار
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
30 780				30 780							[45 ; 40]
43 395	12	82	18 187	25 114							[50 ; 45]
171 057	3 987	15 526	34 367	111 203	27	85			5 862		[55 ; 50]
275 285	5 368	109 79	16 428	144 072		333			27 023	2 952	[60 ; 55]
499 507	3 445	90 195	11 129	141 645			6 494	50 116	35 326	161 157	[65 ; 60]
341 651	2 446	46 945	4 518	82 762			5 682	42 913	23 573	132 812	[70 ; 65]
219 926	489	27 134	237	27 223			3 634	27 806	16 954	116 449	[75 ; 70]
155 651		7 292		3 527			2 694	16 833	12 443	112 862	[80 ; 75]
109 159							2 216	11 139	9 546	86 258	[85 ; 80]
45 305							1 309	4 986	4 135	34 875	[90 ; 85]
16 316							503	1 663	1 534	12 616	[95 ; 90]
4 585							181	476	570	3 358	95 أو أكثر
617 912 1	15 747	266 283	84 866	566 326	27	418	22 713	155 932	136 966	663 339	المجموع
	282 030		651 192		445		178 645		800 305		المجموع العام

المصدر: cnr-dz.com

ملحق رقم 09:

توزيع المستفيدين من معاش التقاعد المنقول حسب السن والجنس حتى 2016/12/31

المجموع	الأصول		الأطفال المكفولين		معاش الزوج		الأعمار
	الأم	الأب	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
14 658			13 611	1 047]21 ; 0[
28 231			27 517	631	83]25 ; 21[
39 564			38 305	742	517]30 ; 25[
44 220			41 247	1 127	1 825	21]35 ; 30[
57 422			51 165	1 569	4 592	96]40 ; 35[
76 837	9		63 256	2 463	10 842	267]45 ; 40[
85 307	42		59 381	3 395	21 902	587]50 ; 45[
93 310	233	10	49 214	3 759	39 035	1 059]55 ; 50[
89 752	445	43	32 516	2 675	52 896	1 177]60 ; 55[
99 912	1 017	126	20 112	1 646	75 614	1 397]65 ; 60[
83 111	1 118	151	7 448	627	72 752	975]70 ; 65[
79 042	1 489	224	2 972	251	73 337	769]75 ; 70[
73 590	1 619	294	1 449	152	69 455	621]80 ; 75[
66 654	1 838	373	817	81	63 063	482]85 ; 80[
32 539	1 139	229	237	37	30 618	279]90 ; 85[
12 206	587	115	113	8	11 267	116]95 ; 90[
036 4	278	52	113	6	3 561	26	95 أو أكثر
980 391	9 814	1 617	409 513	20 216	531 359	7 827	المجموع
	11 431		429 729		539 231		المجموع العام

المصدر: cnr-dz.com

ملحق رقم 10:

توزيع المستفيدين من منح التقاعد المنقولة حسب السن و الجنس حتى 2016/12/31

المجموع	الأصول		الأطفال المكفولين		معاش الزوج		الأعمار
	الأم	الأب	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
1 037			981	56]21 ; 0]
2 086			2 049	37]25 ; 21]
3 227			3 172	37	18]30 ; 25]
4 094			3 938	57	99]35 ; 30]
5 296			4 958	60	270	8]40 ; 35]
6 061			5 214	96	737	14]45 ; 40]
5 729			4 113	135	1 463	18]50 ; 45]
6 302	2		3 234	144	2 900	22]55 ; 50]
6 811	6		2 344	131	4 311	19]60 ; 55]
8 747	17		1 613	90	6 972	55]65 ; 60]
6 545	14	1	515	38	5 920	57]70 ; 65]
6 623	22	4	214	31	6 292	60]75 ; 70]
5 994	22	3	113		5 790	66]80 ; 75]
5 673	29	2	43		5 554	45]85 ; 80]
2 692	27	2	19		2 608	36]90 ; 85]
1 110	9		8		1 078	15]95 ; 90]
379					371	8	95 أو أكثر
78 406	148	12	32 528	912	44 383	423	المجموع
	160		33 440		44 806		المجموع العام

المصدر: .cnr-dz.

قائمة المراجع

I - المراجع باللغة العربية

أولا- المؤلفات :

- 1- أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار العربي، 1982.
- 2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 4- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 5- بن رجдал آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2010 .
- 6- - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- 7- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2011.
- 8- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- 9- بوحميده عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته و آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 10- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، المملكة العربية السعودية، 2014.

- 11- خليفني عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 12- سالم سماح، التشريعات الاجتماعية (منهاج الأحصائي الاجتماعي في ميادين الممارسة المهنية)، الطبعة الأولى، عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2010.
- 13- سعد عبد العزيز، قانون الأسرة الجزائري في ثوبه الجديد، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2009.
- 14- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.
- 15- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2009.
- 16- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1992.
- 17- عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي (في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية)، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.
- 18- عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2015.
- 19- عبد الله ناصح علوان، التكافل الاجتماعي في الإسلام، الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة و النشر، سوريا، دون تاريخ النشر.
- 20- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر 2005.
- 21- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- 22- محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي والنظم المكمل)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2010.

- 23- محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، دون دار نشر، مصر، 1997.
- 24- محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب و الإغلاق)، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 25- محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015.
- 26- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
- 27- مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 28- ملاط هيام، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1999.
- 29- هدي بشير الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
- 30- هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية (بين النظام المالي الإسلامي و النظام المالي الوضعي (دراسة مقارنة))، دار الفكر الجامعي، مصر 2006.
- 31- يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، مصر، 2006.

ثانيا- الرسائل والمذكرات:

1- رسائل الدكتوراه:

1. أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2011، 2010.

2. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2007، 2008.
3. فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.
4. -محمد مليكة، واقع و آفاق الشركة الوطنية للتأمينات و تكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012.
5. -معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008.

2 - مذكرات الماجستير:

1. بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -، 2014، 2015.
2. بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق (فرع عقود و مسؤولية)، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2007، 2008.
3. بن عبد الرحمان إلياس، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر (دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية علوم مالية، جامعة الجزائر. دون سنة.
4. جميع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية، جامعة بن عكنون (الجزائر)، السنة الجامعية 2002-2003.
5. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

6. - كشيده باديس، المخاطر المضمونة و آليات فض المنازعة في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.

7. قويدر ميمونة، نظام التقاعد و السياسة الاجتماعية في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الحقوق (تخصص القانون الاجتماعي)، جامعة وهران، 2004، 2005.

8. ميموني أحمد، التوازن المالي للضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2010، 2011.

ثالثا-المقالات العلمية:

1. أحمد جديرة، تنظيم التقاعد وسبل تطويره، المحاماة، مجلة دورية تصدرها جمعية هيئات المحامين بالمغرب، عدد 34، جانفي 1993.

2. بوحنية قوي و عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة قصدي مرياح ورقلة، العدد السابع، جوان 2012

3. قربي عبد الحميد، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر- بسكرة، العدد الثالث عشر، مارس 2008.

4. محمد محسن، إشكالية التنسيق بين أنظمة التقاعد في القطاعين العام و الخاص، المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية، عدد 16، جويلية-سبتمبر 1996.

رابعا- المداخلات:

1- بن عزوز بن صابر، هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، التشريعات الاجتماعية: مسألة التشغيل، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2001.

2- حاكمي بوحفص، سوق العمل و انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي- دراسة حالة الجزائر-مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2001.

3- زيدان محمد، يعقوبي محمد، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية،

- الواقع العملي و آفاق التطوير -تجارب الدول- "، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، كلية العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية و علوم التسيير، المنعقد يومي 03-04 ديسمبر 2012 .
- 4- سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة مقدمة في ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، دون تاريخ.
- 5- عبد الرزاق نذير، بن يوسف نوة، انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة.
- 6- قويدر ميمونة، نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.

خامسا- التقارير

- 1-المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها، منظمة العمل العربية، صنعاء، 1991
- 2-مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولي، تمويل المعاشات التقاعدية، مكتب العمل الدولي، الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، جنيف.

سادسا- النصوص التشريعية:

1- النصوص الدولية:

1. الاتفاقية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية و التجارية و المهن الحرة و العاملين في منازلهم و خدم المنازل، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933 ، بدأ نفاذها في 18 جويلية 1937 . . .
2. الاتفاقية رقم 36 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933 ، بدأ نفاذها في 18 جويلية 1937.
3. الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الخامسة و الثلاثين بجنيف في 4 جوان 1952 ، بدأ نفاذ الاتفاقية في 27 أبريل 1955.
4. الاتفاقية رقم 128 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و الخمسين بجنيف في 7 جوان 1967، بدأ نفاذها في 1 نوفمبر 1969.
5. الاتفاقية الجزائرية البلجيكية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة بتاريخ 27 فيفري 1968.
6. الاتفاقية الجزائرية التونسية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة في 29 سبتمبر 2004
7. الاتفاقية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة في 27 مارس 1971.
8. الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة الجمهورية التونسية، المؤرخة في 30 ديسمبر سنة 1973.
9. اتفاقية التعاون المبرمة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة المملكة المغربية في مجال الشؤون الاجتماعية الموقعة في الرباط بتاريخ 7 جانفي سنة 1991، حيث تمت المصادقة على

هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-214 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991.

10. الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة المملكة المغربية، الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991، حيث تمت المصادقة على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991.

11. ملحق الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 1973 بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة الجمهورية التونسية، الموقعة بتونس في 4 مارس 1991، حيث تمت المصادقة عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-217 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991.

12. التوصية رقم 43 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، حيث عقدت دورتها السابعة عشر في 8 جوان 1933، تم اعتماد هذه الاتفاقية في 29 جوان سنة 1933 والتي تسمى توصية التأمين ضد العجز و الشيخوخة و الوفاة.

13. التوصية رقم 131 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و الخمسين بجنيف في 7 جوان 1967.

2- التشريعات المقارنة:

1. ظهير 27 جويلية 1972.
2. نظام التأمينات الاجتماعي السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 بتاريخ 3/9/1421 هجري.
3. اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار وزير العمل و الشؤون الاجتماعية رقم 128 بتاريخ 25/10/1421 هجري، الخاصة بنظام التأمينات الاجتماعي السعودي.
4. قانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج.ر. عدد 14 مؤرخة في 7 أفريل 2003.

5. قانون فرنسي رقم 2014-40 مؤرخ في 20 جانفي 2014، يتعلق بضمان مستقبل و عدالة في نظام التقاعد.

6. مرسوم فرنسي رقم 2014-1159 مؤرخ في 9 أكتوبر 2014 يتعلق بتعرض العمال لبعض العوامل من الأخطار المهنية لما بعد حدود الشقاء و التبعاملعدل بموجب المرسوم رقم 2015-1888 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يتعلق بتبسيط الحساب الشخصي للاحتياط للأعمال الشاقة و تعديل بعض عوامل و حدود الشقاء.

3- النصوص التشريعية و التنظيمية الوطنية:

3-1 النصوص التشريعية:

3-1-1 القوانين:

3-1-1-1 القوانين العضوية:

1. قانون عضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج.ر. عدد 57 الصادرة في 8 سبتمبر سنة 2004.

3-1-1-2 القوانين العادية:

1. قانون رقم 157/62 المتضمن تمديد التشريع الفرنسي في الجزائر إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية مؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

2. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 02 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. عدد 32 لسنة 1978.

3. قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جوان سنة 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 03 جويلية 1983 .

4. قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 5 جويلية 1983 معدل ومتمم

بالأمر رقم 96-18 مؤرخ في 6 جويلية 1996، ج.ر. عدد 42 الصادرة في 7 جويلية 1996 .

- الأمر رقم 97-13 مؤرخ في 31 ماي 1997، ج.ر. عدد 38 الصادرة في 4 جوان 1997.
- بالقانون رقم 99-03 مؤرخ في 22 مارس 1999، ج.ر. عدد 20 الصادرة في 24 مارس 1999.
5. قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 5 جويلية سنة 1983.
6. قانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 5 جويلية سنة 1983.
7. قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 جوان 1984 المعدل و المتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المتضمن قانون الأسرة، ج. ر. عدد 15 الصادرة في 27 فيفري 2005.
8. قانون رقم 86-15 مؤرخ في 29 ديسمبر 1986، ج.ر. عدد 55 الصادرة في 30 ديسمبر 1986، المعدل للقانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
9. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج.ر. عدد 6 الصادرة في 07 فيفري سنة 1990.
10. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17 الصادرة في 25 أبريل سنة 1990 .
11. قانون رقم 91-01 المؤرخ في 8 جانفي 1991 يتعلق بتقاعد أراامل الشهداء ج.ر. عدد 2 الصادرة في 09 جانفي 1991
12. قانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر. عدد 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991. يعدل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
13. قانون رقم 99-07 مؤرخ في 05 أبريل سنة 1999، يتعلق بالمجاهد و الشهيد ج.ر. عدد 25 الصادرة في 12 أبريل 1999.
14. قانون رقم 99-10 مؤرخ في 11 نوفمبر سنة 1999، يعدل و يتمم القانون رقم 83-15، ج.ر. عدد 80 الصادرة في 14 نوفمبر 1999.

15. قانون رقم 01-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008 المعدل و المتمم للقانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 04 الصادرة في 27 جانفي 2008.
16. قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 11 الصادرة في 2 مارس 2008.
17. قانون رقم 09-08 مؤرخ في 28 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر. عدد 21 لسنة 2008.
18. قانون رقم 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل و يتم القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج.ر. عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

3-1-2 الأوامر:

1. أمر رقم 66-154 مؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية السابق، ج.ر. عدد 47 الصادرة في 9 جوان 1966.
2. أمر رقم 74-87 مؤرخ في 17 سبتمبر سنة 1974 المتضمن مد شمول الضمان الاجتماعي على غير ذوي الأجر، ج.ر. عدد 78 الصادرة في 27 سبتمبر 1974.
3. أمر رقم 95-01 مؤرخ في 21 جانفي سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 5 الصادرة في 1 فيفري 1995.
4. أمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 42 الصادرة في سنة 1996.
5. أمر رقم 06-04 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن قانون المالية التكميلي، ج.ر. عدد 47 الصادرة في 19 جويلية 2006.
6. أمر رقم 12-03 مؤرخ في 13 فيفري 2012 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2012، ج.ر. عدد 08 الصادرة في 15 فيفري 2012.
7. أمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية سنة 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 23 جويلية 2015.

2-3 النصوص التنظيمية:

1-2-3 المراسيم

1. مرسوم رقم 70-215 المتعلق بإنشاء والتنظيم الإداري لصندوق التأمين على الشيخوخة للعمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي، مؤرخ في 15 ديسمبر 1970.
2. مرسوم رقم 73-60 يتعلق بإنشاء نظام تقاعد تكميلي لعمال المناجم، مؤرخ في 03 أبريل 1973.
3. مرسوم رقم 76-129 مؤرخ في 27 جويلية 1976 يتضمن تطبيق الأمر رقم 75-84 مؤرخ في 15 ديسمبر 1975 المتعلق بمعاشات قدماء الشهداء ج.ر. عدد 62 لسنة 1976.
4. مرسوم رقم 81-315 مؤرخ في 28 نوفمبر سنة 1981 يتضمن المصادقة على الاتفاقية العامة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة الجمهورية الفرنسية بشأن الضمان الاجتماعي، وعلى البروتوكول العام والبروتوكول الملحق وعلى الملحق بالبروتوكول، الموقعة بباريس في أول أكتوبر سنة 1980، ج.ر. عدد 48 الصادرة في 01 ديسمبر 1981.
5. مرسوم رقم 83-615 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983.
6. مرسوم رقم 83-616 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983 معدل و متمم بالمراسيم التالية:
- متمم بالمرسوم رقم 86-246 مؤرخ في 30 سبتمبر 1986، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 01 أكتوبر 1986.
- معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-198 مؤرخ في 23 جويلية 2001، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 25 جويلية 2001.
- معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-234 مؤرخ في 15 أوت 2001، ج.ر. عدد 46 مؤرخة في 19 أوت 2001.

7. مرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983
8. مرسوم رقم 85-30 المؤرخ في 9 فيفري سنة 1985، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 9 الصادرة في 24 فيفري سنة 1985.
9. -مرسوم رقم 85-35 مؤرخ في 9 فيفري سنة 1985 يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، ج.ر. عدد 9 الصادرة في 24 فيفري 1985.
10. مرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري و المالي لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 35 الصادرة في 21 أوت 1985.

3-2-2 المراسيم التنفيذية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 جويلية سنة 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجبتهم ، ج.ر. عدد 31 الصادرة في 28 جويلية سنة 1990.
2. مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 01 الصادرة في 08 جانفي 1992
3. مرسوم تنفيذي رقم 93-119 مؤرخ في 15 ماي 1993، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء و تنظيمه و سيره الإداري، ج.ر. عدد 33 الصادرة في 11 ماي 1993
4. مرسوم تنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 6 جويلية 1994 يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 44 لسنة 1994.
5. مرسوم تنفيذي رقم 95-179 مؤرخ في 1 جويلية سنة 1995، الذي يعدل ويتمم الأحكام المتعلقة بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسة والحكومة، ج.ر. عدد 35 الصادرة في 4 جويلية 1995
6. مرسوم تنفيذي رقم 95-180 مؤرخ في 1 جويلية سنة 1995 ، يعدل ويتمم الأحكام المتعلقة بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة، ج.ر. عدد 35 ، الصادرة في 4 جويلية 1995.

7. مرسوم تنفيذي رقم 96-208 مؤرخ في 5 جوان سنة 1996، الذي يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، ج، ر، عدد 35 الصادرة في 9 جوان 1996.
8. مرسوم تنفيذي رقم 96-434 مؤرخ في 30 نوفمبر سنة 1996، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج.ر. عدد 74 الصادرة في 1 ديسمبر 1996.
9. مرسوم تنفيذي رقم 98-317 مؤرخ في 3 أكتوبر سنة 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر. عدد 74 الصادرة في 05 أكتوبر 1998
10. مرسوم تنفيذي رقم 99-121 مؤرخ في 22 جوان سنة 1999، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج.ر. عدد 41 الصادرة في 27 جوان سنة 1999.
11. -مرسوم تنفيذي رقم 2000-50 مؤرخ 4 مارس سنة 2000، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المعدل و المتمم، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 10 الصادرة في 5 مارس سنة 2000.
12. مرسوم تنفيذي رقم 05-267 مؤرخ في 25 جويلية سنة 2005، يحدد شروط وكيفيات نظام تقاعد القضاة ج.ر. عدد 53 الصادرة في 31 جويلية 2005.
13. مرسوم تنفيذي رقم 06-339 مؤرخ في 25 سبتمبر 2006، ج.ر. عدد 60 الصادرة في 27 سبتمبر 2006، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 يتضمن تحديد نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.
14. مرسوم تنفيذي رقم 06-370 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، ج.ر. عدد 67 الصادرة في 28 أكتوبر 2006.
15. مرسوم تنفيذي رقم 07-58 مؤرخ في 31 جانفي سنة 2007، يتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد و سيره، ج.ر. عدد 10 الصادرة في 7 فيفري سنة 2007.

16. مرسوم تنفيذي رقم 08-415 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيورها، ج.ر. عدد 1 لسنة 2009
17. مرسوم تنفيذي رقم 08-416 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، تحدد تشكيلة اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيورها، ج.ر. عدد 1 لسنة 2009
18. مرسوم تنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 3 سبتمبر 2015، يتضمن تحديد نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 49 الصادرة في 16 سبتمبر 2015
19. مرسوم تنفيذي رقم 15-289 مؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج.ر. عدد 61 الصادرة في 18 نوفمبر سنة 2015.

3-2-3 القرارات:

1. قرار رقم 64-363 المتعلق بنظام التقاعد العام للعمال في القطاع غير الفلاحي مؤرخ في 31 ديسمبر 1964.
2. قرار مؤرخ في 18 جانفي 1997، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.
3. قرار مؤرخ في 16 أبريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، ج.ر. عدد 71 لسنة 1997.
4. قرار رقم 28 مؤرخ في 11 ماي 1997، الذي يحدد قواعد تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و غير الأجراء و كفاءاته، ج.ر. عدد 71 الصادرة في سنة 1997.
5. قرار مؤرخ في 3 ماي 2011 المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه و ربوعه، ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 18 ماي 2011.
6. قرار مؤرخ في 11 نوفمبر سنة 2012، يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول، ج.ر. عدد 21 الصادرة في 23 أبريل سنة 2013.
7. قرار مؤرخ في 18 ماي سنة 2013، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه و ربوعه، ج.ر. عدد 33 الصادرة في 26 جوان سنة 2013.

8. - قرار مؤرخ في 29 أبريل سنة 2014، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ربوعه، ج.ر. عدد 25 الصادرة في 4 ماي سنة 2014.
9. قرار مؤرخ في 15 جانفي 2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج.ر. عدد 17 الصادرة في 05 أبريل 2015.
10. قرار مؤرخ في 28 أبريل سنة 2015، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ربوعه، ج.ر. عدد 24 الصادرة في 13 ماي سنة 2015.
11. قرار مؤرخ في 12 جوان سنة 2016، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحه و ربوعه، ج.ر. عدد 37 الصادرة في 22 جوان سنة 2016.

سادسا- الإجهادات القضائية:

1. قضية رقم 242796 بتاريخ 2001/02/14، المجلة القضائية العدد الثاني، لسنة 2002.
2. قضية رقم 100001، (م أ) ضد الشركة الوطنية للنقل البري، بتاريخ 1993/10/11.
3. الحكم الصادر في 18 جانفي 2009 عن محكمة بجاية في القضية رقم 08/271
4. الحكم الصادر في 25 جوان 2007 عن محكمة بجاية.
5. قضية رقم 10/1900 بتاريخ 2010/04/29، عن محكمة بجاية.
6. قضية رقم 12/415 بتاريخ 30 جانفي 2012، عن محكمة بجاية.
7. قضية رقم 3557/09 بتاريخ 2009/11/22، عن محكمة بجاية.

سابعا- المعاجم:

- المنجد الأبجدي - معجم عربي عربي، الطبعة السابعة، المكتبة الشرقية، بيروت - لبنان، 1968.

II- المراجع باللغة الفرنسية

1- Ouvrages :

1. AUDIGUIER Pierre, la rupture du contrat de travail (mode d'emploi), afnor , France , 2011.
- 2.-AUDINET Jacques, sécurité sociale, sans édition, sans maison d'édition, ALGERIE.
3. BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, droit social, Francis lefebvre, paris, 2012, 2013.

4. DEVOLDER Pierre, le financement des régimes de retraite, economica, paris, 2005.
5. Jean- Pierre Laffargue, la reforme du système des retraites : à qui les sacrifices ?, éditions Rue d'Ulm, paris, 2007
6. KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, droit du travail, tom1, office des publications universitaires, Algérie,2009,
7. Lamri Larbi, le système de sécurité sociale de l'Algérie, une approche économique, 1989,
8. MALLAT Hyam, la sécurité sociale et les assurances sociales dans les pays arabes :(Afrique du nord, MOYEN-ORIENT), bruylant et delta, 1999.
9. ROUABHI Mohamed Reda, le système de sécurité sociale en Algérie (évolution historique), el dar el othmania, Algérie, 2010.

2– Thèses et Mémoires :

a– Thèses :

1. HADJENE Omar, Problématique du système de retraite en Algérie, thèse pour l'obtention du doctorat es sciences économiques, faculté des sciences économique, des sciences commerciales et des sciences de gestion, université d'ALGER 3
2. SALHI TARIK, Les voies de réformes du système de retraite en Algérie :Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale, thèse pour l'obtention de doctorat en science commerciales , université d'Oran 2, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, 2014, 2015 .
3. Talfi Mohamed, organisation des systèmes de retraites et modélisation des fonds de pension, thèse pour l'obtention du Doctorat, université Claude Bernard, spécialité sciences actuarielle et financière, Lion1, 2007.

b– Mémoire :

-Djennadi Malika, essai de détermination du régime de retraite a l'horizon 2025, mémoire de fin d'études pour l'obtention d'un diplôme d'ingénieur d'Etat en planification et statistique.

3– Revues :

1. Anne Lavigne, Le système de retraite en France : enjeux et réformes possibles, Idées économiques et sociales, n° 177, 2004/3 p 23– 31.
2. George Kopits , vers un régime de sécurité sociale plus rentable, revue internationale de sécurité sociale, Genève, 1996.

4– Rapports :

1. –Conseil d’orientation des retraites, Retraites : un état des lieux du système Français, douzième rapport adopté le 22 janvier 2013.

5–Documents :

1. L’ALGERIE en quelques chiffres , Office National des Statistiques, résultats 2013- 2015, édition 2016, n° 46
2. Ministère de Travail et de la Protection Sociale, caisse nationale des retraites (CNR), retraite anticipée (ce que vous devez savoir), juillet, 1994.
3. Ministère du travail, de l’emploi et de la sécurité sociale, Guide de procédures de La liquidation des retraites, caisse nationale des retraites(CNR), décembre, 2008

6–Dictionnaire :

- Le petit Larousse illustré, 2006.

7–Webographie :

- http://fr.wikipedia.org/wiki/Retraite_parrépartition_.
- [http://fr.wikipedia.org/wiki/Retraite_par capitalisation_](http://fr.wikipedia.org/wiki/Retraite_par_capitalisation_) .
- www.cnr-dz.com
- [http:// fr.wikipedia.org/wiki/ Retraite_en_france.13/10/2010](http://fr.wikipedia.org/wiki/Retraite_en_france.13/10/2010).
- www.ilo.org
- www.alolabor.org.

فهرس المحتويات:

01.....	مقدمة
06.....	فصل تمهيدي: التطور التاريخي لنظام التقاعد و المقصود منه
07.....	المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد
08.....	المطلب الأول: ظهور نظام التقاعد
08.....	الفرع الأول: ظهور نظام التقاعد في الاتفاقيات
08.....	أولاً- نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية
13.....	ثانياً- التقاعد في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية
13.....	ثالثاً: الإتفاقيات المبرمة من طرف الدولة الجزائرية
16.....	الفرع الثاني: ظهور التقاعد في الشريعة الإسلامية وفي تشريعات الدول
16.....	أولاً: ظهور التقاعد في الشريعة الإسلامية
17.....	ثانياً: ظهور التقاعد في تشريعات الدول
22.....	المطلب الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر
22.....	الفرع الأول: مرحلة الإحتلال الفرنسي
24.....	الفرع الثاني: مرحلة منذ الإستقلال إلى غاية 1983
27.....	الفرع الثالث: صدور قانون 83-12
28.....	المبحث الثاني: المقصود بنظام التقاعد
29.....	المطلب الأول: تعريف التقاعد و تمييزه عن الحالات المشابهة له
29.....	الفرع الأول: تعريف التقاعد
29.....	أولاً: تعريف التقاعد لغة
29.....	ثانياً: تعريف التقاعد اصطلاحاً
32.....	الفرع الثاني: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة له

- 32.....أولا: تمييز التقاعد عن الاستقالة.
- 34.....ثانيا: تمييز التقاعد عن التسريح التأديبي
- 36.....المطلب الثاني: شروط الإحالة على التقاعد
- 36.....الفرع الأول: شرط السن القانونية
- 38.....الفرع الثاني: شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات
- 41.....الباب الأول: النظام القانوني للتقاعد
- 42.....الفصل الأول: أنظمة التقاعد الموجودة في التشريع الجزائري
- 43.....المبحث الأول: أنظمة التقاعد العامة
- 43.....المطلب الأول: نظام التقاعد العادي (الكلي)
- 43.....الفرع الأول: شرح فكرة التقاعد العادي
- 44.....الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد العادي
- 45.....أولا: شرط السن القانونية
- 48.....ثانيا: شرط المدة القانونية للعمل
- 56.....المطلب الثاني: نظام التقاعد المسبق
- 56.....الفرع الأول: تعريف التقاعد المسبق و مجال تطبيقه
- 57.....أولا: تعريف التقاعد المسبق
- 60.....ثانيا: مجال تطبيق التقاعد المسبق
- 61.....الفرع الثاني: شروط التقاعد المسبق
- 61.....أولا: الشروط الخاصة بالعامل الأجير
- 62.....ثانيا: الشروط الخاصة بالمستخدم
- 63.....الفرع الثالث: تقييم نظام التقاعد المسبق
- 63.....أولا: إيجابيات نظام التقاعد المسبق
- 64.....ثانيا: سلبيات نظام التقاعد المسبق

- المبحث الثاني: أنظمة التقاعد الخاصة..... 66
- المطلب الأول: نظام تقاعد المجاهدين 66
- الفرع الأول: الفئات المستفيدة من الأحكام الخاصة بالمجاهدين..... 67
- أولاً: المجاهدون..... 67
- ثانياً: أرامل و أولاد الشهداء..... 68
- الفرع الثاني: شروط إحالة المجاهدين على التقاعد..... 70
- أولاً: شرط السن 70
- ثانياً: شرط مدة العمل..... 71
- المطلب الثاني: نظام تقاعد الإطارات السامية للدولة..... 72
- الفرع الأول: تحديد الإطارات السامية في الدولة..... 72
- أولاً- الإطارات السامية في ظل المرسوم 83-615 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية.... 73
- ثانياً- تحديد الإطارات السامية في ظل المرسوم رقم 83-616 المتعلق بمعاشات قيادات جبهة التحرير الوطني والحكومة..... 73
- ثالثاً- تحديد الإطارات السامية من خلال المرسوم رقم 83-617..... 74
- الفرع الثاني: شروط إحالة الإطارات السامية للدولة على التقاعد..... 75
- أولاً: شرط السن 75
- ثانياً: شرط مدة للعمل..... 76
- الفرع الثالث: مبلغ معاش تقاعد الإطارات السامية و ذوي حقوقهم..... 77
- الفصل الثاني: التسيير الإداري لنظام التقاعد وتنظيمه المالي..... 82
- المبحث الأول: التسيير الإداري لنظام التقاعد..... 82
- المطلب الأول: الصندوق الوطني للتقاعد..... 83
- الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد..... 83
- الفرع الثاني: السير الإداري والتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد..... 84

- 84..... أولاً: السير الإداري للصندوق الوطني للتقاعد.
- 88..... ثانياً: التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.
- 90..... الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للتقاعد.
- 91..... المطلب الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- 92..... الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- الفرع الثاني: السير الإداري وتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال.
- 93..... غير الأجراء.
- 93..... أولاً: السير الإداري للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.
- 95..... ثانياً: التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.
- 96..... الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- 97..... المطلب الثالث: الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية للدولة.
- 97..... الفرع الأول: نشأة صندوق تقاعد الإطارات السامية للدولة.
- 97..... الفرع الثاني: مهام صندوق تقاعد الإطارات السامية للدولة.
- 98..... المطلب الرابع: الصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد.
- 98..... الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد.
- 99..... الفرع الثاني: السير الإداري للصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد.
- 99..... أولاً- المدير.
- 99..... ثانياً- الأمانة الدائمة.
- 100..... الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد.
- 101..... المبحث الثاني: التنظيم المالي لنظام التقاعد.
- 101..... المطلب الأول: معايير تمويل نظام التقاعد.
- 101..... الفرع الأول: معيار التوزيع.
- 102..... أولاً- إيجابيات نظام التقاعد القائم على التوزيع.

- ثانيا- سلبيا نظام التقاعد القائم على التوزيع.....103
- الفرع الثاني: معيار الرسملة.103
- أولا- ايجابيات نظام التقاعد الممول بالرسملة.....104
- ثانيا- سلبيات نظام التقاعد الممول بالرسملة.....105
- الفرع الثالث: المعيار المعتمد من طرف المشرع الجزائري105
- المطلب الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد.....106
- الفرع الأول: تمويل نظام التقاعد عن طريق الاشتراكات106
- أولا- دفع اشتراكات الصندوق الوطني للتقاعد.....106
- ثانيا- دفع اشتراكات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.....110
- ثالثا- التحصيل الجبري للاشتراكات.....114
- الفرع الثاني: تمويل نظام التقاعد عن طريق إعانات الدولة.....116
- الفرع الثالث: الحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعد114
- الفرع الرابع: الحالة المالية للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.....122
- الباب الثاني: الآثار المترتبة عن اكتساب حق التقاعد126
- الفصل الأول: الحقوق المقررة للعامل المتقاعد و ذوي حقوقه.....127
- المبحث الأول: الحقوق المقررة للعامل المتقاعد(المستفيد).....127
- المطلب الأول: الحصول على معاش أو منحة التقاعد.....127
- الفرع الأول: تعريف معاش و منحة التقاعد.....127
- أولا: تعريف معاش التقاعد.....128
- ثانيا: تعريف منحة التقاعد.....128
- الفرع الثاني: أساس حساب معاش التقاعد(عناصر حساب معاش التقاعد).....129
- أولا: الأجر المرجعي (الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي)129
- ثانيا: فترة التأمين.....132

- 132..... ثالثا: نسبة الاعتماد لسنوات التأمين (نسبة الاعتماد لسنوات النشاط)
- 133..... الفرع الثالث: حساب مبلغ معاش التقاعد
- 137..... الفرع الرابع: تعديل مبلغ معاش التقاعد
- 140..... المطلب الثاني: الحق في الحصول على الأداءات
- 140..... الفرع الأول: الأداءات العينية
- 140..... أولا: الأداءات العينية للتأمين على المرض
- 143..... ثانيا: الأداءات العينية للتأمين على الولادة
- 143..... الفرع الثاني: الأداءات العائلية
- 143..... أولا: المنح العائلية
- 144..... ثانيا: منح الدراسة
- 144..... المبحث الثاني: الحقوق المقررة لذوي حقوق المستفيد
- المطلب الأول: تحديد ذوي حقوق المستفيد من معاش التقاعد و شروط الاستفادة من المعاش المنقول
- 145.....
- 145..... الفرع الأول: تحديد ذوي حقوق المستفيد من معاش التقاعد
- 145..... الفرع الثاني: شروط الاستفادة من المعاش المنقول
- 146..... أولا: بالنسبة للزوج
- 146..... ثانيا: بالنسبة للأطفال
- 146..... ثالثا: بالنسبة للأصول
- 148..... المطلب الثاني توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق
- 148..... الفرع الأول: كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق
- 150..... الفرع الثاني: حالات إيقاف دفع المعاش المنقول وحالات الجمع بين عدة معاشات
- 150..... أولا- حالات إيقاف دفع المعاش المنقول
- 150..... ثانيا- حالات الجمع بين عدة معاشات

- 153.....الفصل الثاني: آليات تسوية منازعات التقاعد
- 153.....المبحث الأول: التسوية الداخلية لمنازعات التقاعد
- 154.....المطلب الأول: التسوية عن طريق اللجنة المحلية للطعن المسبق
- 155.....الفرع الأول: تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق
- 156.....أولا-تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد
- ثانيا- تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
- 156.....للعامل غير الأجراء
- 157 الفرع الثاني: اختصاص اللجنة المحلية للطعن المسبق في مجال التقاعد و اجال رفع الطعن أمامها
- 158.....المطلب الثاني:التسوية عن طريق اللجنة الوطنية للطعن المسبق
- 160.....الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق
- 161 الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الوطنية للطعن المسبق في مجال التقاعد و اجال رفع الطعن أمامها
- 164.....المبحث الثاني: التسوية القضائية لمنازعات التقاعد
- 164.....المطلب الأول: اختصاص القضاء الاجتماعي للفصل في منازعات التقاعد كأصل
- 166.....الفرع الأول: المحكمة المختصة للفصل في منازعات التقاعد
- 166.....الفرع الثاني: آجال رفع الدعوى أمام المحاكم الفاصلة في الأمور الإجتماعية
- 167.....الفرع الثالث: تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية
- 167.....المطلب الثاني: اختصاص الجهات القضائية الأخرى كاستثناء
- 168.....الفرع الأول: اختصاص القضاء الإداري في الفصل في منازعات التقاعد
- 168.....الفرع الثاني: اختصاص القضاء المدني في الفصل في منازعات التقاعد
- 169.....الفرع الثالث: اختصاص القضاء الجزائي في الفصل في منازعات التقاعد
- 171.....الفصل الثالث: تقييم نظام التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية
- 171.....المبحث الأول: أهم الإصلاحات التي تبناها المشرع في ظل التحولات الاقتصادية
- 171.....المطلب الأول: الإصلاحات المتعلقة بالشروط التي تخول الحق في معاش التقاعد

180	المطلب الثاني: الإصلاحات المتعلقة بتمويل نظام التقاعد.....
182	المبحث الثاني: اقتراحات حول إصلاح نظام التقاعد في الجزائر
183	المطلب الأول: توصيات المجلس الوطني و الاجتماعي و البنك العالمي.....
183	الفرع الأول: توصيات المجلس الوطني و الاجتماعي.....
184	الفرع الثاني: توصيات البنك العالمي.....
186	المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة من طرف المشرع الجزائري.....
188	خاتمة
191	ملاحق.....
202	قائمة المراجع.....
221	فهرس.....

ظهر التقاعد في الجزائر في عهد الاستعمار الفرنسي، واستمر العمل به بعد الاستقلال، كما ظهرت عدة أنظمة في سنوات السبعينات، فتعددت الأنظمة وكذا الصناديق المكلفة بها، لذلك عمل المشرع على إدخال نظام مختلف عن سابقه في سنة 1983 و بموجب القانون 83-12، و كان الهدف من وراء هذا الإصلاح هو تأسيس نظام وحيد للتقاعد الذي يقوم على توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق وكذا الامتيازات، بالإضافة إلى توحيد التمويل، فأصبح الصندوق الوطني للتقاعد الهيئة الوحيدة المكلفة بتسيير التقاعد.

نظرا للوضع الاقتصادي الذي عرفته البلاد و بغية مواكبة هذا التحول وضع المشرع نظام آخر يسمى بنظام التقاعد المسبق في سنة 1994، ثم قام بتعديل قانون 83-12 في سنة 1997 فخلق أنظمة تقاعد جديدة تتمثل في التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، ما أدى إلى ارتفاع عدد المتقاعدين و عجز صندوق التقاعد، فقام المشرع باتخاذ إجراءات يمكن من خلالها إعادة التوازن، من بينها وضع صندوق خاص بالعمال غير الأجراء، و كذا صندوق التقاعد الاحتياطي، كما قام بإلغاء كل من التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن بموجب القانون 15-16 .

Résumé

La retraite en Algérie est apparue pendant l'ère coloniale et a continué à être ainsi appliquée après l'indépendance. Durant les années 1970, plusieurs régimes ont été introduits qui se sont multipliés ainsi que leurs caisses chargées de les appliquer, alors le législateur Algérien a décidé d'instituer un seul régime différent de ceux existant auparavant, en promulguant la loi 83-12 qui permet l'unicité et l'uniformisation des règles relatives aux droits, aux avantages et au financement de la retraite. De ce fait, la Caisse Nationale de Retraite (CNR) est devenue la seule instance chargée de gérer la retraite.

Suite à la crise économique qu'a connue le pays à la fin des années 1980, le législateur a créé un autre régime de retraite celui de la retraite anticipée. Par la suite, en 1997, il a modifié et complété la loi 83-12 en mettant en place deux nouveaux régimes de retraite, à savoir, la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge ; Ce qui a engendré la hausse du nombre des retraités et l'insolvabilité de la caisse de retraite ; De ce fait, le législateur a été contraint de prendre des décisions pour rééquilibrer les comptes de cette dernière, en créant une caisse spéciale pour les non-salariés, ainsi que le Fonds National de Réserve des Retraites, et en procédant à l'annulation de la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge par la loi 15-16.

Abstract

Retirement appeared in Algeria during the French colonization, and it lasted even after independence. Many regimes appeared during the 1970s, this is what created a multiplicity of regimes and the funds charged with it, this pushed the legislature insert a different system during 1980 to the law 83-12. The purpose of this reform is to establish a unified retirement system which, in its self, unified the rules related to the rights, advantages and financing. Thus, the National Retirement Fund became the only organization charged with managing retirement.

Due to the economic crisis in Algeria, and in order to cope with this transformation, the legislature developed another system called pre-retirement in 1994, then it modified the law 83-12 in 1997, and created new retirement systems which consist in proportional retirement and retirement without age condition, this is what led to the increase of the number of retired people and resulted the insolvency of the retirement fund. The legislature took measures to gain back balance, such as establishing a special Fund for Non-wage Workers and Reserve Retirement Fund. It also canceled proportional retirement and retirement without age condition as well, according to the law 15-16.